

Svar på uppföljning av 2022 års granskning av
intern kontroll i hantering av anställdas
bisysslor

31

2025KS132

Kommunstyrelsen

Datum
2025-05-22

Diarienummer
2025KS132 007

Svar på uppföljning av 2022 års granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen noterar förvaltningens svar och godkänner de åtgärder som förvaltningen redovisat med anledning av revisorernas granskning.

Kommunstyrelsen delger kommunfullmäktige och kommunens revisorer beslutet.

Sammanfattning av ärendet

KPMG har på uppdrag av Härryda kommuns revisorer genomfört en uppföljning av 2022 års fördjupade granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor. Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i granskningen.

KPMG har utifrån resultatet av granskningen lämnat fyra rekommendationer till kommunstyrelsen.

Förvaltningen har tagit del av granskningen och dess rekommendationer och föreslår att delar av rekommendationerna vidtas.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 22 maj 2025
- Uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar, 3 mars 2025
- Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor, 6 februari 2023

Ärendet

KPMG har på uppdrag av Härryda kommuns revisorer genomfört en uppföljning av 2022 års fördjupade granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor. Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i granskningen.

KPMGs samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit åtgärder med anledning av lämnade

rekommendationer. De har utifrån resultatet av granskningen lämnat fyra rekommendationer.

- utveckla kommunens regler för bisysslor med information om den praktiska hanteringen av bisysslor; det gäller exempelvis när och hur ofta frågan om bisysslor ska tas upp, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.
- inom ram för intern kontroll överväga att kontrollera efterlevnaden av regler avseende bisysslor.
- initiera kommunövergripande utbildnings- och informationsinsatser avseende bisysslor för samtliga anställda i kommunen.
- tillse att det vid bedömning av en bisyssla tas hänsyn till de risker det kan medföra om kommunen köper eller kan komma att köpa varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställda har ett engagemang.

Ekonomiska konsekvenser

Förvaltningen bedömer att förslaget till beslut inte medför ekonomiska konsekvenser.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att kommunen kan utveckla reglerna för bisysslor genom att ta fram en riktlinje (eller motsvarande). Frågan om bisyssla ställs i de årliga återkommande medarbetarsamtalen. I framtiden kommer medarbetaren att i samband med medarbetarsamtalen redovisa i en e-tjänst om hen har en bisyssla, medarbetare som inte har någon bisyssla skriver in detta i e-tjänsten. Förvaltningen bedömer att kontroller av anställdas bisysslor även kan ske genom stickprovskontroller. Vidare bedömer förvaltningen att informationsinsatser kan utvecklas i form av årlig information i nyhetsbrev till organisationens chefer samt utveckla informationen på intranät och checklista för nyanställda med mera.

Gällande kontroller av efterlevnaden av regler av bisysslor, är förvaltningens bedömning att dessa kontroller samt dess uppföljning inte ger den önskvärda effekten i förhållande till den arbetsinsats som det innebär.

För övriga åtgärder är förvaltningens bedömning att åtgärderna kräver omfattande administrativt arbete att genomföra och/eller att upprätthålla en rutin för.

Pia Alhäll
Kommundirektör

Anders Petterson
Personalchef

Datum
2025-03-03

För yttrande till
Kommunstyrelsen

För kännedom till
Nämnden för utbildning, kultur och fritid
Kommunfullmäktige

Uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar

KPMG har på uppdrag av Härryda kommuns revisorer genomfört en uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar.

Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i granskningar enligt nedan.

Granskning av digitalisering i grundskolan

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt har vidtagit åtgärder med av lämnade rekommendationer.

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit åtgärder med anledning av lämnade rekommendationer.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- utveckla kommunens regler för bisysslor med information om den praktiska hanteringen av bisysslor; det gäller exempelvis när och hur ofta frågan om bisysslor ska tas upp, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.
- inom ram för intern kontroll överväga att kontrollera efterlevnaden av regler avseende bisysslor.
- initiera kommunövergripande utbildnings- och informationsinsatser avseende bisysslor för samtliga anställda i kommunen.
- tillse att det vid bedömning av en bisyssla tas hänsyn till de risker det kan medföra om kommunen köper eller kan komma att köpa varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställda har ett engagemang.

Kommunens revisorer beslutade den 3 mars 2025 att överlämna ovan rubricerad rapport till kommunstyrelsen för hantering och svar. Svar önskas senast den 12 juni 2025.

KOMMUNENS REVISORER

Ingegerd Helén
Ordförande

Marcus Tonell
Vice ordförande



Uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar

Rapport

Härryda kommun

KPMG AB

2025-02-20

Antal sidor 13



Härryda kommun
Uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar

2025-02-20

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Granskning av digitalisering i grundskolan	5
3.2	Granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor	9
3.3	Bedömning	12
4	Samlad bedömning och rekommendationer	13

1 Sammanfattning

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar.

Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i granskningar enligt nedan.

Granskning av digitalisering i grundskolan

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt har vidtagit åtgärder med av lämnade rekommendationer. Vi bedömer, trots avsaknad av nationell digitaliseringsstrategi, att det inom nämnden har vidtagits åtgärder som har konkretiserat arbetet med digitalisering.

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit åtgärder med anledning av lämnade rekommendationer. Vi konstaterar att ett antal åtgärder har vidtagits i enlighet med lämnade rekommendationer men att det fortfarande finns utrymme för förbättringar; det handlar exempelvis om kontroller avseende efterlevnad av regler för bisysslor och anställdas eventuella engagemang i näringsverksamheter så att potentiella intressekonflikter inte uppstår och så att otillbörliga inköp inte sker.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- utveckla kommunens regler för bisysslor med information om den praktiska hanteringen av bisysslor; det gäller exempelvis när och hur ofta frågan om bisysslor ska tas upp, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.
- inom ram för intern kontroll överväga att kontrollera efterlevnaden av regler avseende bisysslor.
- initiera kommunövergripande utbildnings- och informationsinsatser avseende bisysslor för samtliga anställda i kommunen.
- tillse att det vid bedömning av en bisyssla tas hänsyn till de risker det kan medföra om kommunen köper eller kan komma att köpa varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställda har ett engagemang.

2 Bakgrund

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av 2022 års fördjupade granskningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

En viktig del i revisorernas arbete är att följa upp tidigare genomförda granskningar, där rekommendationer lämnats och/eller där det skett förändringar i verksamhet, organisation eller lagstiftning som kan medföra en ökad risk.

KPMG kommer att genomföra uppföljning av följande fördjupade granskningar:

- Granskning av digitalisering i grundskolan
- Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Utifrån granskningarnas resultat identifierades ett antal förbättringsområden och det riktades flera rekommendationer till välfärdsnämnden¹ (numera nämnden för utbildning, kultur och fritid) respektive kommunstyrelsen.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i följande granskningar:

- Granskning av digitalisering i grundskolan
- Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Vilka åtgärder har styrelsen/nämnden vidtagit med anledning av respektive rekommendation?
- Vilken status har eventuella förändringsarbeten med anledning av givna rekommendationer?

Granskningen har avgränsats till att följa upp de rekommendationer som lämnats i tidigare genomförda granskningar. Granskningen omfattar inte någon ytterligare granskning av de processer som granskats.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

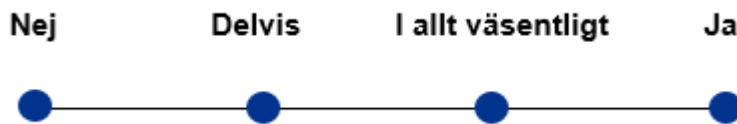
- Kommunallagen (2017:725) 6 kap 6 §
- tillämpbara interna regelverk och policyer.

¹ När granskningen avseende digitalisering i grundskolan genomfördes var den tidigare välfärdsnämnden ansvarig för grundskolan. Ansvaret för grundskolan ligger nu på nämnden för utbildning, kultur och fritid.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av bland annat riktlinjer/rutiner, uppföljningar inom respektive område och beslut samt intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner såsom personalchef och utvecklingschef inom sektorn för utbildning, kultur och fritid.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av HR-chef samt verksamhetschef för grundskolan, biträdande verksamhetschef för grundskola samt utvecklingschef inom sektorn för utbildning, kultur och fritid.

3 Resultat av granskningen

3.1 Granskning av digitalisering i grundskolan

Syftet med granskningen var att bedöma om välfärdsnämnden säkerställer att det finns förutsättningar för en ändamålsenlig implementering av den nationella digitaliseringsstrategin och de förändrade styrdokumenterna samt om den interna kontrollen inom området är tillräcklig.

Granskningens samlade bedömning var att välfärdsnämnden inte helt säkerställer att det finns förutsättningar för en ändamålsenlig implementering av den nationella digitaliseringsstrategin och de förändrade styrdokumenterna samt att den interna kontrollen inom området inte helt är tillräcklig.

Utifrån genomförd granskning lämnades följande rekommendationer:

1. Säkerställa att de framtagna lokala digitaliseringsstrategin konkretiserar vad målen i den nationella digitaliseringsstrategin innebär för grundskolan samt att strategin beslutas av nämnden innan den implementeras.
2. Säkerställa att de kvalitetsuppföljningar som upprättas redovisas för nämnd och att detta kan spåras i protokoll.
3. Säkerställa att strukturen för kvalitetsarbete utvecklas så att uppföljning, analys och rapportering ger nämnden en samlad bild av digitaliseringsarbetets resultat och förutsättningar, vilket är en förutsättning för att nämnden ska kunna identifiera styrkor och utvecklingsområden inom grundskolans digitaliseringsarbete samt vid behov kunna vidta adekvata åtgärder.

Den 31 mars 2022² beslutade kommunfullmäktige om en ny politisk organisation. Beslutet om den nya politiska organisationen innebar bland annat avveckling av välfärdsnämnden. Kommunfullmäktige beslutade samtidigt att inrätta en ny nämnd – nämnden för utbildning, kultur och fritid som enligt kommunfullmäktiges reglemente³ har det politiska ansvaret för verksamhet inom utbildning, kultur och fritid.

² KF 2022-03-31 § 46

³ KF 2022-12-15 § 209

3.1.1 Aktuellt läge

3.1.1.1 Första rekommendationen

Avseende den **första** rekommendationen att ”Säkerställa att den framtagna lokala digitaliseringsstrategin konkretiserar vad målen i den nationella digitaliseringsstrategin innebär för grundskolan samt att strategin beslutas av nämnden innan den implementeras” meddelade nämnden för utbildning, kultur och fritid i sitt svar⁴ att sektorn under våren 2023 ska utarbeta en ny uppdaterad lokal digitaliseringsstrategi som konkretiserar vad målen i den nationella digitaliseringsstrategin innebär för utvecklingsarbetet inom grundskolan. Förslaget på den nya digitaliseringsstrategin ska, enligt svaret, behandlas och beslutas av nämnden för utbildning, kultur och fritid.

Vidare meddelade nämnden i sitt svar att med start från januari 2023 kommer grundskolans rektorer att genomgå en kompetensutveckling som handlar om att leda digitalisering. Målet är att öka kunskapen och förståelsen för vad digitalisering innebär och hur det kan påverka skolans verksamhet. Som underlag till kompetensutvecklingen kommer, enligt svaret, processtöd från Skolverket och resultat från ”LIKA Ledning⁵” att användas.

I skriftliga uppgifter från sektorn för utbildning, kultur och fritid framkommer att då regeringen i november 2023 beslutade att inte gå vidare med förslaget på en ny nationell digitaliseringsstrategi för skolväsendet så har sektorn förhållit sig till att det inte finns någon nationell strategi att konkretisera för nämnden. Sektorn har därför inte längre någon lokal digitaliseringsstrategi.

Intervjuad utvecklingschef inom sektorn menar att trots att det inte längre finns någon nationell digitaliseringsstrategi för sektorn att förhålla sig efter så har arbetet med digitalisering blivit mer integrerat i verksamheterna. Arbetet utgår från ett processtöd, ”Leda digitalisering”, som är framtaget av Skolverket och ska ge kunskaper och vägledning för huvudmän och rektorer i att leda digitaliseringsarbetet. Arbetet med processtödet görs i flera steg så att huvudmannen och rektorer når en samsyn kring hur verksamheten ska organiseras och hur arbetet ska fördelas och ledas.

Det har därutöver utformats en ”Digital progressionstrappa” för att bidra till en mer likvärdig adekvat kompetens hos barn och elever. Den digitala progressionstrappan innehåller ett antal olika moment som barn och elever ska ha tagit del av vid avslutad skolgång. Momenten har utformats med utgångspunkt från Skolverkets definition av adekvat digital kompetens som därefter har delats in i fyra områden/rubriker; det gäller följande: digital teknik, digitalt skapande och utforskande, etik och värdegrund samt kommunikation.

Vad gäller kompetensutveckling hos grundskolornas rektorer så har utbildningsinsatser genomförts enligt plan. För att identifiera fortsatta behov av kompetensutveckling används självskattningsverktyget ”LIKA Ledning” årligen. I intervju med utvecklingschef framkommer att de svar som rektorerna lämnar i verktyget ”LIKA Ledning” omfattar det aktuella läget och förutsättningarna på den aktuella skolenheten. För arbetet med digitalisering finns vid skolenheterna antingen utsedda mellanledare eller

⁴ UKFN 2023-02-21 § 24

⁵ Självskattningsverktyg rörande ledning, infrastruktur, kompetens och användning.

utvecklingsgrupper som rektor förväntas stämma av med inför besvarande av "Lika Ledning". För att säkerställa att så sker skickas påminnelser ut till rektorerna inför besvarandet.

3.1.1.2 *Andra rekommendationen*

Avseende den **andra** rekommendationen att "*Säkerställa att de kvalitetsuppföljningar som upprättas redovisas för nämnd och att detta kan spåras i protokoll*" meddelade nämnden i sitt svar att kvalitetsuppföljningar fortsättningsvis kommer att delges nämnden genom delgivningsärenden.

I skriftliga uppgifter från sektorn framkommer att uppföljning av sektorns digitaliseringsarbete ingår i nämndens årsplan. Vi har tagit del av nämndens årsplaner för år 2023, 2024 och 2025 och noterar att uppföljning av digitalisering ingår. Nämnden erhöll senast en redovisning av digitaliseringsarbetet den 22 oktober 2024⁶. Vi har tagit del av den senaste uppföljningen och noterar att nämnden på en övergripande nivå bland annat följt upp arbetet med kompetensutveckling hos rektorerna samt arbetet med förberedelser inför digitala nationella prov⁷.

3.1.1.3 *Tredje rekommendationen*

Avseende den **tredje** rekommendationen att "*Säkerställa att strukturen för kvalitetsarbete utvecklas så att uppföljning, analys och rapportering ger nämnden en samlad finns av digitaliseringsarbetets resultat och förutsättningar, vilket är en förutsättning för att nämnden ska kunna identifiera styrkor och utvecklingsområden inom grundskolans digitaliseringsarbete samt vid behov kunna vidta adekvata åtgärder*" meddelade nämnden i sitt svar att det i det systematiska kvalitetsarbetet kommer, utifrån lärarnas kompetens och den framtagna progressionstrappan, läggas fokus på hur eleverna använder digitala verktyg i undervisningen. Av svaret framgår vidare att det på verksamhetsnivå kommer att genomföras årliga uppföljningar för att säkerställa att elevernas möjligheter till utveckling och lärande ökar. På nämndnivå kommer uppföljning ske enligt framtagna årsplan. Därutöver kommer nämndens årliga verksamhetsbesök även omfatta fokus på digitaliseringens användning och betydelse för elevernas lärande.

I skriftliga uppgifter från sektorn framkommer att digitalisering fortsatt ingår som ett av flera områden inom ram för det systematiska kvalitetsarbetet. Uppföljningen genomförs av verksamhetschef och rektorer i ett digitalt rapporteringssystem. Därutöver sker uppföljning av digitaliseringsarbetet inom förvaltningen med stöd av ett digitalt portföljsstyrningssystem⁸.

Som framgår under den *andra rekommendationen* erhåller nämnden årlig uppföljning av digitaliseringsarbetet. Av den senaste uppföljningen nämnden som erhöll den 22 oktober 2024 framgår att arbetet med digitalisering inom grundskolan följs upp på en kommunövergripande nivå. Fortsatta utvecklingsområden omfattar, enligt

⁶ UKFN 2024-10-22 § 156

⁷ Digitala nationella prov kommer inom grundskolan genomföras för första gången under vårterminen 2025.

⁸ Digitalt stöd för utvecklingsinitiativ och projekt.

uppföljningen, fortsatt arbete med IT-infrastruktur, upphandling av verksamhetssystem samt att integrera digitala lösningar mer effektivt i undervisningen.

Nämnden genomför därutöver verksamhetsbesök i grundskolan och tar därigenom del av uppföljning av läroplansmålen inom kunskap, utveckling och lärande.

Intervjuad utvecklingschef menar att den uppföljning nämnden erhåller avseende arbetet med digitalisering i huvudsak är tillräckligt omfattande för att nämnden ska kunna identifiera eventuella brister och besluta om åtgärder. Nämnden har bland annat, utifrån erhållen uppföljning, tillskjutit mer resurser för att möta kostnadsökningarna för olika digitala medel som tillämpas ute på skolenheterna. Som ett led i att ytterligare stärka uppföljningen kommer digitalisering från och med maj 2025 bli ett stående uppföljningsområde i det digitala rapporteringssystemet som rektorer använder som stöd i det systematiska kvalitetsarbetet.

3.1.2 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder har vidtagits i enlighet med lämnade rekommendationer.

Trots avsaknad av nationell digitaliseringsstrategi bedömer vi att det inom nämnden för utbildning, kultur och fritid har vidtagits åtgärder som syftar till att konkretisera arbetet med digitalisering; det handlar exempelvis om införandet av processtödet "Leda digitalisering".

Vidare bedömer vi att nämnden etablerat en struktur för uppföljning digitaliseringsarbetet, vilket går att följa i årsplaner och protokoll. Att införa arbetet med digitalisering som en stående punkt i det digitala rapporteringssystemet för det systematiska kvalitetsarbetet bedömer vi kan vara ett steg i att ytterligare stärka nämndens uppföljning.

3.2 Granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor. Granskningens samlade bedömning var att kommunstyrelsen inte har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning lämnades följande rekommendationer:

1. Tillse att det upprättas riktlinjer och rutinbeskrivningar enligt synpunkterna i denna rapport samt att riktlinjerna bör antas politiskt. Här bör kommunstyrelsen även säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor. Kommunstyrelsen bör även säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen.
2. Tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
3. Tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms samt att blanketterna förvaras i personalakterna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
4. Inom ram för intern kontroll göra kontroller av att riktlinjer och rutiner avseende bisysslor efterföljs samt kontrollera om otillbörliga inköp sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.
5. Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
6. Undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang. Detta utifrån att flera av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
7. Överväga att införa en digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

3.2.1 Aktuellt läge

3.2.1.1 Första och sjunde rekommendationen

Avseende den **första** och **sjunde** rekommendationen avseende riktlinjer/rutiner och digital hantering framgår av kommunstyrelsen svar⁹ att det finns planer att digitalisera anmälan av bisyssla genom att skapa en digital e-tjänst. I samband med införandet av en e-tjänst planeras också riktlinjer och rutiner att ses över.

Den 4 december 2023 infördes en digital e-tjänst för anmälan av bisyssla. E-tjänsten finns tillgänglig via kommunens intranät och respektive medarbetare ansvarar själva för att vid behov upprätta en anmälan. För att upprätta en anmälan krävs att medarbetaren loggar in med sina personliga inloggningsuppgifter. I e-tjänsten finns hänvisning till "regler för bisysslor" som redogör för de allmänna bestämmelserna för bisysslor. Vi noterar att det av reglerna för bisysslor också framgår hänvisning till Lagen om offentlig anställning (LOA). Det finns därutöver inga dokumenterade riktlinjer eller rutiner för arbetet med bisysslor; det gäller exempelvis riktlinjer eller rutiner för hur ofta eller på vilket sätt avslagna bisysslor ska följas upp för att säkerställa att anställda i kommunen inte har otillåtna bisysslor.

Intervjuad personalchef ser positivt på införandet av den digitala e-tjänsten och menar att tjänsten underlättar arbetet med bisysslor. Vidare är uppfattningen att det, utöver de regler som finns i anslutning till e-tjänsten, inte finns något behov av ytterligare dokumenterade riktlinjer eller rutiner för arbetet med bisysslor.

Vad gäller uppföljning av avslagna bisysslor så ska detta, enligt intervjuad personalchef, genomföras omgående från dess att bisysslan blivit avslagen för att säkerställa att medarbetare inte har kvar sina otillåtna bisysslor. Det genomförs däremot inga systematiska uppföljningar på längre sikt utan frågan om bisysslor behandlas därefter inom ram för de årliga återkommande medarbetarsamtalen, se vidare under den andra rekommendationen.

3.2.1.2 Andra rekommendationen

Avseende den **andra** rekommendationen att "*Tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare*" har vi för granskningen tagit del av en dokumenterad intervjumall¹⁰ för rekrytering och en guide för medarbetarsamtal¹¹ där det framgår att frågan om bisyssla ska behandlas.

Intervjuad personalchef har tillit till att framtagna samtalsstöd för intervju och medarbetarsamtal efterföljs. Det genomförs däremot ingen systematisk uppföljning för att säkerställa att frågan om bisysslor faktiskt har behandlats.

⁹ KS 2023-05-04 § 193

¹⁰ Daterad 2024-04-15

¹¹ Daterad 2021-09-22

3.2.1.3 Tredje rekommendationen

Avseende den **tredje** rekommendationen att "*Tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms samt att blanketterna förvaras i personalakterna*" framkommer i intervjuer att bedömda bisysslor dokumenteras digitalt i personalakterna i e-tjänsten för anmälan. Enligt intervjuad personalchef går det i personalakterna också se vilka chefer som har godkänt eller avslagit godkända bisysslor.

3.2.1.4 Fjärde rekommendationen

Avseende den **fjärde** rekommendationen att "*Inom ram för intern kontroll göra kontroller av att riktlinjer och rutiner avseende bisysslor efterföljs samt kontrollera om otillbörliga inköp sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen*" meddelade styrelsen i sitt svar att bedömningen är att dessa kontroller samt dess uppföljning inte ger den önskvärda effekten i förhållande till den arbetsinsats som det innebär.

I intervju med personalchef framkommer att bedömningen som lämnades i kommunstyrelsens svar till revisionens granskning år 2022 kvarstår. Risken för brister vad gäller efterlevnad av regler kring bisysslor och att otillbörliga inköp sker bedöms inte inom ram för kommunstyrelsens interna kontrollarbete.

Intervjuad personalchef framför dock att kommunens personalavdelning en gång per halvår träffar kommunstyrelsens ekonomiutskott för att informera om personalläget i kommunen och att det i samband med dessa träffar kan förekomma att arbetet med bisysslor lyfts. Ekonomiutskottet har också möjlighet att begära uppföljning av särskilda områden inom personalavdelningens ansvar.

3.2.1.5 Femte rekommendationen

Avseende den **femte** rekommendationen avseende att *stärka rutinerna för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen* meddelade styrelsen i sitt svar att bedömningen är att förvaltningens attestreglemente är tillräckligt samt att förvaltningens verksamheter har en skyldighet att följa dessa.

I intervju med personalchef framkommer att bedömningen som lämnades i kommunstyrelsens svar till revisionens granskning år 2022 kvarstår och att det inte har utformats några särskilda rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker.

3.2.1.6 Sjätte rekommendationen

Avseende den **sjätte** rekommendationen att "*Undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang*" meddelade kommunstyrelsen i sitt svar att den sammantagna bedömningen är att de föreslagna kontrollerna av medarbetares bisysslor inte ger den önskvärda effekten i förhållande till den arbetsinsats som dessa förslag innebär.

I intervju med personalchef framkommer att bedömningen som lämnades i kommunstyrelsens svar till revisionens granskning år 2022 kvarstår. Uppfattningen är att den information medarbetare erhåller avseende skyldigheten att anmäla bisysslor är

tillräcklig för att säkerställa att inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda har ekonomiska intressen.

3.3 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder delvis har vidtagits i enlighet med lämnade rekommendationer.

Vi ser positivt på införandet av den digitala e-tjänsten och bedömer att införandet underlättar administrativa processer kopplat till arbetet med bisysslor. Vi kvarstår emellertid vid bedömningen att det finns ett behov att komplettera de dokumenterade reglerna med rutiner för den praktiska hanteringen av bisysslor; det gäller exempelvis, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, praktiskt tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor. Uppföljning vid nästkommande medarbetarsamtal av otillåtna bisysslor bedömer vi inte är tillräckligt.

Vidare bedömer vi att det är en brist att det inte genomförs någon systematisk uppföljning för att säkerställa att information om skyldigheten att anmäla bisysslor verkligen behandlas vid rekrytering och medarbetarsamtal. Även om samtalsstöd finns, är det oklart om dessa alltid används, vilket kan leda till inkonsekvent informationsspridning och bristande medvetenhet bland medarbetare om deras skyldigheter.

Trots att kommunstyrelsen menar att utökade kontroller, till exempel vad gäller efterlevnad av regler för bisysslor och medarbetares eventuella engagemang i näringsverksamheter, är ineffektiva/för kostsamma i förhållande till vad som uppnås med dem bedömer vi att det finns en risk för att viktiga aspekter av kontroll förbises. Brister i kontroller kan leda till potentiella intressekonflikter och att otillbörliga inköp sker, vilket i förlängningen kan leda till negativa konsekvenser på förtroendet för kommunen.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden och lämnade rekommendationer i tidigare granskningar.

Granskning av digitalisering i grundskolan

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt har vidtagit åtgärder med anledning av lämnade rekommendationer.

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit åtgärder med anledning av lämnade rekommendationer.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- utveckla kommunens regler för bisysslor med information om den praktiska hanteringen av bisysslor; det gäller exempelvis när och hur ofta frågan om bisysslor ska tas upp, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.
- inom ram för intern kontroll överväga att kontrollera efterlevnaden av regler avseende bisysslor.
- initiera kommunövergripande utbildnings- och informationsinsatser avseende bisysslor för samtliga anställda i kommunen.
- tillse att det vid bedömning av en bisyssla tas hänsyn till de risker det kan medföra om kommunen köper eller kan komma att köpa varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställda har ett engagemang.

Datum som ovan

KPMG AB

Liz Gard

Certifierad kommunal revisor

Klara Engström

Verksamhetsrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Kommunstyrelsen

För kännedom till
Kommunfullmäktige

Datum
2023-02-06

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Härryda kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor.

Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?
- Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?
- Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen *ej* har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor. Vi revisorer ser allvarligt på detta.

I rapporten redovisas en rad rekommendationer som vi förväntar oss svar på vilka åtgärder som planeras vidtas. Vi vill här särskilt lyfta några av rekommendationerna:

- Kommunstyrelsen bör snarast tillse att det upprättas riktlinjer och rutinbeskrivningar enligt synpunkterna i rapporten.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas kontinuerligt till medarbetare så att informationen når samtliga medarbetare.
- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att blanketterna förvaras i personalakterna.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att

kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.

Kommunens revisorer beslutade den 6 februari 2023 att överlämna ovan rubricerad rapport till kommunstyrelsen. Kommunens revisorer önskar svar från kommunstyrelsen om vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av vad som framkommer i rapporten samt dess rekommendationer senast den 15 maj 2023.

KOMMUNENS REVISORER



Ingegerd Helén
Ordförande



Marcus Tonell
Vice ordförande

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Härryda kommun

Februari 2023

Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor




Stefana Preenja, Revisionskonsult

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Härryda kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen ej har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis 
Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej 
Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?	Nej 

Rekommendationer

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen lämnas följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen bör tillse att det upprättas riktlinjer och rutinbeskrivningar enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör antas politiskt. Här bör kommunstyrelsen även säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor. Kommunstyrelsen bör även säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen.
- Kommunstyrelsen bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.

- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att blanketterna förvaras i personalakterna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar¹.
- Kommunstyrelsen bör inom ramen för sitt interna kontrollarbete göra kontroller av att riktlinjer och rutiner avseende bisysslor efterföljs samt kontrollera om otillbörliga inköp sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Kommunstyrelsen bör undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang. Detta utifrån att flera av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
- Kommunstyrelsen bör överväga att införa en digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

¹ Med dubbla anställningar avses att den anställde har två anställningar, t.ex. en i kommunen och en anställning i en annan organisation.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	4
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	6
Riktlinjer och rutiner för bisysslor i Härryda kommun	6
Kännedom om förekomsten av anställdas bisysslor	8
Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun	12
Samlad bedömning	15
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	15
Rekommendationer	16
Bilagor	17

Inledning

Bakgrund

Förekomsten av bisysslor regleras i kollektivavtal, som t.ex. Allmänna bestämmelser (AB) och Lagen om offentlig anställning (LOA). Otillåtna bisysslor kan antingen vara förtroendeskadliga, arbetshindrande och/eller konkurrerande.

I LOA regleras förtroendeskadliga bisysslor för anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund. Sådana bisysslor är aldrig tillåtna och arbetsgivaren har en rätt att kräva att den otillåtna bisysslan upphör. Det kan också uppstå risk för förtroendeskada om anhörigas företag anlitas av anställda i kommunens verksamhet.

Arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal som t.ex. Allmänna bestämmelser. Där regleras bl.a. att arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Det anges även att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna och/eller innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Revisorerna har utifrån väsentlighet och risk beslutat att genomföra en fördjupad granskning av den interna kontrollen kring hanteringen av bisysslor.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor. Följande revisionsfrågor används för att svara mot syftet:

- Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?
- Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?
- Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?

Revisionskriterier

Revisionskriterier är de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning utgörs i huvudsak av:

- Lag (1994:260) om offentlig anställning, (LOA) § 7, 7a-d§
- Allmänna bestämmelser till kollektivavtalet (AB), kap 3, § 8
- Eventuella övriga kollektivavtal
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling, kap 19, § 11
- Kommunallagen 6 kap 1 § och 6 §

Avgränsning

Granskningen är avgränsad till kommunstyrelsen och omfattar alla tillsvidare- och visstidsanställda som är månadsavlönade i kommunen. Förtroendevalda och timavlönade ingår inte i granskningen.

Kontroll mot Bolagsverkets register omfattar bisysslor av näringskaraktär. I denna granskning ingår inte att vi gör bedömningen om den anställdes engagemang i andra organisationer inverkar hindrande för den ordinarie arbetsuppgiften, om bedriven verksamhet konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, om verksamheten påverkar arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete eller om den anställdes agerande på annat sätt kan skada kommunens anseende och trovärdighet. Den uppgiften åvilar kommunen. Granskningen avgränsas i övrigt till ställda revisionsfrågor och avser främst verksamhetsåret 2022.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, enkätundersökning, intervjuer med personalchef, redovisningsansvarig och upphandlingschef samt en registerkontroll med stickprovsuppföljning.

En webbaserad enkät med frågor om rutiner, hantering och kännedom om anställdas bisysslor skickades till kommunens chefer. Enkäten besvarades av 122 chefer, vilket ger en svarsfrekvens på 84%.

En kontroll har genomförts mot Bolagsverkets register för att kartlägga förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos anställda. De anställda som ingår i kartläggningen är 3197 anställda² utifrån kommunens personalregister per 9 maj 2022. Utifrån kartläggningen har vi stickprovsvis hämtat uppgifter från kommunen för att verifiera om bisysslan har anmälts. Vi har även överlämnat resultatet för matchningen till personalchefen för genomgång där vi önskat svar kring kännedom, om bisysslan/engagemanget är känt och dokumenterat. Resultatet av själva matchningen har även matchats mot kommunen leverantörsregister för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där anställda har engagemang. Uppföljning av resultatet har skett.

Verksamhetsföreträdare har beretts tillfälle att faktagranska rapporten.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner för bisysslor i Härryda kommun

Revisionsfråga 1: Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?

lakttagelser

Regler och blankett

Det är arbetsgivarens ansvar att medvetandegöra sina medarbetare om skyldigheten att anmäla bisyssla. Vid intervju informeras att eventuell bisyssla följs upp årligen då medarbetare tillfrågas vid sina medarbetarsamtal av närmaste chef om de har någon bisyssla. I mallen för medarbetarsamtal finns frågan *Har du någon bisyssla?* Det saknas vidare instruktion om vilka åtgärder som ska vidtas om så är fallet. På intranätet finns en blankett för anmälan av bisysslor. Blanketten ska signeras av medarbetare och arbetsgivaren. Bisyslan kan såväl godkännas, godkännas med justering samt inte godkännas och en motivering ska lämnas. Det framgår inte mer specificerat på blanketten vem hos arbetsgivaren, d.v.s. kommunen, som har rätt att fatta beslut om bisysslor. På blanketten finns även fält för att kryssa i att man inte har någon bisyssla. På blanketten framgår att ifylld blankett lämnas till närmaste chef samt att efter beslut förvaras original i personakten. Kopia ges till medarbetare. På sista sidan i dokumentet finns regler för bisyssla. Där redogörs kortfattat kring bisyssla. Allmänna bestämmelser lyfts, men reglerna kring bisyssla i Lagen om offentlig anställning nämns inte. Vidare anges att om bisyssla innehas av något slag ska den anmälas på blanketten och lämnas till närmaste chef. Därefter beslutar chef i samråd med personalchef och beslutet ska meddelas den anställde. Det anges även att de som inte har någon bisyssla ska markera med X i rutan för att bisyssla inte innehas och lämnar blanketten till närmaste chef. Dokumentet med blankett och regler är inte politiskt behandlat eller tydligt daterat. I övrigt saknas dokumenterade riktlinjer och rutiner för hantering av bisysslor.

Kommunstyrelsens delegationsordning

I kommunstyrelsens delegationsordning, som antogs 2019-10-24 framgår delegation avseende beslut om att förbjuda arbetstagares bisyssla. Beslut är delegerat till kommundirektör samt vidaredelegation till närmast överordnad chef med villkor att det ska ske i samråd med personalchef. Vi noterar att det inte framgår något om att fatta beslut om godkännande (endast förbud) av bisysslor i delegationsordningen. Enligt intervju påtalas att det är den anställdes närmaste chef som prövar och fattar beslut om bisysslor, med stöd av personalavdelningen vid behov.

Enkät svar

Resultatet av genomförd enkätundersökning till kommunens chefer visar att 82% upplever att det finns ett tillräckligt dokumenterat stöd för hantering av anställdas bisysslor. 16% av cheferna vet inte om de upplever det dokumenterade stödet som tillräckligt och 2% upplever inte att det dokumenterade stödet är tillräckligt.

Enligt uppgift från personalavdelningen är det uttalat att chef ska efterfråga förekomst av bisyssla vid det årliga medarbetarsamtalet. I enkätundersökningen uppger 87% av cheferna att de har medvetandegjort sina arbetstagare om skyldigheten att anmäla bisysslor och 76% (av de 87% som svarade i enkäten) anger att de har gjort så vid det årliga medarbetarsamtalet. Samtidigt visar enkätundersökningen att endast 66% av cheferna själva har fått frågan av sin chef om de har någon bisyssla. Enligt uppgift sker det ingen uppföljning av medarbetarsamtalsgraden, d.v.s. hur stor andel av de anställda som faktiskt har ett medarbetarsamtal varje år.

Vidare visar enkätundersökningen att 74,6% av cheferna anger att bisysslor dokumenteras, medan 10,6% uppger att bisysslor inte dokumenteras och 14,8% vet inte om bisysslor dokumenteras.

Stickprov

Utifrån resultatet från kontrollen mot Bolagsverkets register har vi efterfrågat information avseende de anställda där vi funnit engagemang/bisysslor som framkommer i Bolagsverkets register (se revisionsfråga 2). Syftet med kontrollen var att undersöka huruvida dessa bisysslor anmälts, prövats och dokumenterats på blankett.

Vi har funnit 654 registreringar fördelade på 619 unika engagemang, varav 124 st stickprov sändes över till kommunen för genomgång. Resultatet från stickprovsgranskningen visar att samtliga engagemang förutom nio st inte är anmälda som bisyssla och det fanns inte kännedom om dessa före vår granskning. För de nio st (ca 7 %) som var kända inom verksamheten uppges att samtliga är dokumenterade på blankett. Vi har gått igenom blanketterna och noterar att på en av blanketterna finns det inte ibockat om bisysslan är godkänd eller ej. Fyra blanketter godkändes år 2020 eller tidigare vilket tyder på att bisysslorna inte omprövats sedan dess.

I enkäten till kommunens chefer ställdes frågan om tidigare anmälda bisysslor omprövas regelbundet. Enkätsvaren visar att 39% av respondenterna anger att tidigare anmäld bisyssla omprövas regelbundet, 21% svarar nej och 40% vet inte.

Bedömning

Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?

Delvis.

Bedömningen grundar vi på att det finns ett dokument med blankett och regler för bisysslor. Vi bedömer att det är en brist att dokumentet inte är politiskt antaget och tydligt daterat. Vi anser att reglerna bör kompletteras med lagstiftning avseende bisysslor i LOA. De bör även kompletteras med riktlinjer och rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen som t.ex. när och i vilka sammanhang bisysslor ska tas upp, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, praktiskt tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor. Enligt vår mening bör uppföljning göras

om huruvida engagemanget verkligen är avslutat då en bisyssla anses vara förbjuden, samt att formell omprövning av bisysslor bör ske med en viss regelbundenhet.

Vidare bedömer vi att det är positivt att mallen för medarbetarsamtal innehåller en punkt kring bisysslor, men bör kompletteras med tillvägagångssätt utifrån om den anställda svarar ja eller nej på frågan om de har en bisyssla eller ej. Enkätundersökningen visar på att en del anställda inte medvetandegjorts om skyldigheten att anmäla bisysslor eller fått frågan om bisysslor vid medarbetarsamtalet, vilket indikerar att rutinen för medarbetarsamtal inte efterföljs. Vi bedömer att det inte sker något säkerställande att kommunen lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser. Det bör säkerställas att så sker.

Vi konstaterar att det finns viss otydlighet gällande vem som har rätt att besluta om bisysslor. På blanketten anges bara "arbetsgivaren" och i reglerna anges chef i samråd med personalchef, samt att det i kommunstyrelsens delegationsordning bara finns delegation på förbud av bisysslor (vilket innebär att godkännande av bisysslor är ren verkställighet). Det bör övervägas om beslutsfattande om bisysslor kan vara ren verkställighet utifrån att det är ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar.

Vi grundar även vår bedömning på vår stickprovsgranskning som påvisar brister. Det förefaller att merparten av de engagemang som framkom i matchningen inte var kända sedan tidigare. Likaså påvisar vår stickprovsgranskning av blanketter brister, bl.a. i form av att alla uppgifter inte fyllts i. Stickprovsgranskningen indikerar på bristande intern kontroll och att kommunens riktlinjer och rutiner inte alltid efterföljs.

Kännedom om förekomsten av anställdas bisysslor

Revisionsfråga 2: Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?

lakttagelser

Enligt uppgift från intervjuer görs ingen sammanställning av bisysslor i kommunen och det finns heller ingen kännedom om eller en överblick av hur många eller vilka bisysslor som förekommer bland de anställda i kommunen.

Vi har tagit del av en Excellista med månadsavlönade tillsvidare- och visstidsanställda per 2022-05-09, vilka uppgick till 3197 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot Bolagsverkets register där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 654 registreringar, som fördelas på anställda enligt följande tabell:

Tabell 1: Antal registreringar i Bolagsverkets register.

Sektor	Antal registreringar	Antal anställda med registreringar
Kommunledning och administrativt stöd	27	19
Sektor för teknik och förvaltningsstöd	53	41
Sektor för utbildning, kultur och fritid	387	297
Sektor för socialtjänst	158	123
Sektor för samhällsbyggnad	29	20
Totalt	654	500

Några personer är registrerade mer än en gång till följd av att de är engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation. Efter justering av detta blir det totalt 500 personer som förekommer i registret, vilket i sin tur innebär att ca 15,6 % av de anställda i Härryda kommun har en eller flera registreringar i Bolagsverkets register.

I tabellerna nedan redovisas vilken typ av organisationer/näringsverksamheter som de anställda är registrerade i samt de positioner som de anställda har i de olika organisationerna som de är registrerade i och antal registreringar. I de register som erhållits från Bolagsverket går det för varje träff att utläsa bolagstyp samt vilken position den anställde har. En del anställda har mer än en position i samma bisyssla/registrering. De engagemang som förekommer bland de anställda inom kommunen och som är av näringskaraktär sker inom varierande områden. Det förekommer främst privata aktiebolag och enskilda firmor.

Tabell 2: Typ av organisation

Typ av organisation	Antal registreringar
Bostadsrättsförening	52
Ekonomisk förening	29
Enskild firma	160
Handelsbolag ³	26
Ideell förening	2

³ Ett handelsbolag är ett företag som har två eller flera bolagsmän, alltså delägare. I ett handelsbolag är olagsmännen personligt ansvariga för företagets avtal och skulder.

Kommanditbolag ⁴	6
Privat aktiebolag	339
Publikt aktiebolag	1
Sambruksförening ⁵	1
Okategoriserade	3
Totalt	619

Tabell 3: Registreringar/position i organisation

Positioner	Antal registreringar
Aktieägare	5
Bolagsman	25
Firmatecknare	160
Kommanditdelägare	6
Komplementär ⁶	1
Ledamot	138
Ordförande	17
Prokurist ⁷	1
Suppleant	282
Särskild delgivningsmottagare ⁸	2
Verkställande direktör	13
Vice verkställande direktör	4
Totalt	654

⁴ Ett kommanditbolag kan teckna avtal, ha anställda, äga saker och vara part i rättegångar. I ett kommanditbolag ska det finnas minst en komplementär och en kommanditdelägare. Komplementären har ett obegränsat ansvar och svarar för företagets skulder med hela sin förmögenhet. Kommanditdelägaren har ett begränsat ansvar (och svarar endast med sin kapitalinsats). Både komplementärer och kommanditdelägare kallas i lagtexten för bolagsmän.

⁵ Ekonomisk förening med ändamål att driva jordbruk eller trädgårdsnäring för medlemmarnas gemensamma räkning kan registreras som sambruksförening. Sambruksförening får driva även annan verksamhet än sådan som avses i första stycket, om denna andra verksamhet har samband med föreningens ändamål.

⁶ Fysisk eller juridisk person som ansvarar för ett kommanditbolags samtliga skulder.

⁷ Prokurist är en person som har fått rätten att företräda en firmatecknare i ett handelsbolag eller enskild firma.

⁸ En särskild delgivningsmottagare har rätt att ta emot delgivning för företagets eller föreningens räkning.

Vi har i vår granskning givit kommunens personalavdelning i uppdrag att mer fördjupat gå igenom 124 träffar (ca en tredjedel) med registrerade engagemang i Bolagsverkets register där vi bland annat bad dem kontrollera om det finns upprättade blanketter samt var de förvaras. Vi frågade även om engagemangen var kända och om det fanns några bisysslor som stred mot gällande regelverk. Personalavdelningen har i sin tur kontaktat berörda chefer vid behov. Av resultatet kan det konstateras att det finns brister i anmälan och dokumentation av bisysslor, och således kännedom om förekommande bisysslor. Endast nio av de 124 engagemang som vi fått svar på var kända inom organisationen före vår granskning. För samtliga dessa nio har svar lämnats att de är godkända chef och att bedömning gjorts att bisysslorna inte är hindrande, konkurrerande eller förtroendeskadliga. Resterande 115 st engagemang var inte kända inom organisationen.

I enkäten anger 11 % av cheferna att det genomförs kontroller av anställdas bisysslor, 34 % anger att det inte görs och 55 % vet ej. De som anger att kontroller genomförs beskriver att frågan bl.a. tas upp i medarbetarsamtalen, vilket är att betrakta som en informell kontroll.

Inom ramen för granskningen har vi efterfrågat kommunstyrelsens internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar för åren 2020-2022. Bisysslor har inte riskbedömts eller varit föremål för någon form av kontrollmoment i kommunstyrelsens interna kontrollplaner för år 2020-2022.

Bedömning

Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?

Nej.

Bedömningen grundar vi på att det inte finns en samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor i kommunen. Det finns inte någon samlad spårbar dokumentation över de anställdas bisysslor. Det förefaller även att flera av de anställdas engagemang vid sidan av ordinarie anställning inte är kända eller prövade före vår granskning, vilket bekräftas av granskning och kommunens genomgång av framkomna engagemang/bisysslor. Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll kring anställdas bisysslor/engagemang.

Vi bedömer att det är en brist att bisysslor inte riskbedömts och tagits med inom ramen för internkontrollarbetet med tanke på de brister som framkommit inom ramen för vår granskning kring bl.a. kännedom om bisysslor. Vår granskning av kontroller visar på att det inom ramen för intern kontroll inte görs tillräckliga kontroller av bisysslor av kommunstyrelsen, varken samlat för hela kommunen eller per verksamhet. Vår granskning visar även att det inte heller görs några övriga kontroller av anställdas bisysslor mer än vid tillvägagångssätt som bygger på vad den anställde själv uppger, d.v.s. det bygger på en informell kontroll. Avsaknaden av kontroller bedömer vi är en brist. Statskontorets studie (se bilaga 2) pekar på vikten av att säkerställa att chefer och medarbetare känner till regleringen och att riskbasera kontrollen genom att fokusera på "riskgrupper" och områden som kräver särskild uppmärksamhet, bland annat bisysslor i

samband med upphandling. Enligt vår mening bör åtminstone en sådan riskbedömning göras när det gäller anställdas bisysslor.

Utifrån avsaknad av kontroller samt utifrån vad vi ser i våra iakttagelser kan det inte uteslutas att det kan finnas otillåtna bisysslor. Det kan inte heller uteslutas att anställda fortsätter att utöva en otillåten/förbjuden bisyssla då det finns avsaknad av formella riktlinjer kring hur kommunstyrelsen och nämnderna ska kontrollera och säkerställa att dessa bisysslor verkligen avslutas. Vi bedömer att uppföljning vid nästkommande medarbetarsamtal inte är tillräckligt då det enbart bygger på vad den anställde uppger samt att det kan gå flera månader mellan det att bisysslan förbjuds tills dess att nästa medarbetarsamtal äger rum.

Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun

Revisionsfråga 3: Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?

lakttagelser

Enligt uppgift från intervjuer görs inte några specifika eller systematiska kontroller av anställdas eventuella engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun som någon rutin.

Stickprovsgranskning

Med utgångspunkt i matchningen mot Bolagsverkets register har vi gjort en kontroll av om dessa engagemang/organisationer förekommer i kommunens leverantörsregister.

I kontrollen fick vi 28 träffar mellan kommunens leverantörsregister och organisationer där anställda har engagemang. Vi fick sedan hjälp av kommunen att ta fram transaktionslistor över leverantörerna för att se för vilka det genomförts transaktioner med under de senaste tre åren. Ekonomiavdelningen i kommunen gick igenom träffarna och sände över transaktionslistor där det skett transaktioner de senaste tre åren.

Det hade skett transaktioner för 15 av de 28 organisationer som anställda har engagemang i och kommunen. Det har vid intervju uppgetts att det inte finns särskild kännedom om dessa förhållanden som framkom. Samtidigt uppges att det för närvarande inte finns kontroller för att fånga eventuella förhållanden, mer än inom ramen för det som anges i attestreglementet. Av attestreglementet framgår bl.a. att attest får ej utföras av den som själv ska ha ersättning eller betala till kommunen. Det sker enligt uppgift inga systematiska kontroller av efterlevnad. Vi noterar att attestreglementet är daterat till 2006-01-03.

För dessa 15 leverantörer gjorde vi ett urval där vi stickprovskontrollerade 14 st⁹ verifikationer. I dessa stickprovskontroller har vi kontrollerat att det inte är den anställde,

⁹ Träff på ett kommunalt bolag har inte stickprovsgranskats.

vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan, huruvida inköpet skett på samma avdelning eller förvaltning som den anställde arbetar på samt om det finns ett gällande avtal mellan leverantören och kommunen, i de fall det ska finnas. Vi har efterfrågat avtal för två leverantörer utifrån att beloppen på dessa inköp indikerar att dokumentationskrav råder enligt Lagen om offentlig upphandling. Vi har erhållit avtal för en av leverantörerna. De inköp som gjorts med leverantören har fakturerats i enlighet med avtalet. För den andra leverantören har vi inte fått något avtal. Inom ramen för granskningen kan vi inte uttala oss om det bör finnas avtal för resterande leverantörer då vi inte granskar samtliga transaktioner med respektive leverantör för att veta om det råder dokumentationskrav. I övrigt påvisar vår stickprovsgranskning inte några fall där den anställde attesterat några fakturor där den anställde har engagemang.

Stickprovsgranskningen visar att elva av bisysslornas/engagemangens innehavare arbetar inom samma sektor som inköpen har gjorts från. Fem av dessa elva innehavare står även med som referens på fakturan för inköpet. Vi har följt upp dessa elva med ansvarig chef för att ta reda på om medarbetaren med bisysslan varit involverad i inköpet på något sätt. Samtliga inköp var kända uppger närmaste chef. Däremot uppges att 8 bisysslor av 11 inte var kända även om inköpet i sig var känt och medarbetaren med bisysslan hade inte har varit involverad i inköpet. Inom ramen för vår granskning kan vi inte uttala oss om den anställda påverkat inköpen, mer än att vi konstaterar att den anställde inte attesterat fakturan. Som nämnts ovan står dock den anställde som referens i fem fall.

I övrigt har vi även noterat följande:

- Bisysslan var inte känd och inköpet avsåg en föreläsning där medarbetaren med bisysslan hade genomfört föreläsningen.
- Bisysslan var känd och inköpet avsåg en spelning där medarbetaren med bisysslan hade genomfört spelningen.

Inom ramen för granskningen har vi funnit en avvikelse avseende attester kopplat till de utbetalningar som gjorts där anställda har engagemang. Beslutsattestanten som hade attesterat fakturan var inte samma person som hade ansvaret att attestera fakturan enligt gällande attestförteckning.

I enkäten anger 5 % av respondenterna att de har kännedom om att det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun. Enligt fritextsvar uppges det röra sig om ideellt arbete med idrottsförening, lokala restauranger som ej är upphandlade, kulturevent i egenskap av artist bland annat. Då enkäten är anonym har vi inte haft möjlighet att följa upp lämnade svar.

Bedömning

Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?

Nej.

Bedömningen grundar vi på att det förekommer ett antal anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Härryda kommun och att dessa förhållanden inte var kända i de flesta fallen. Granskningen visar att det saknas ett systematiskt arbetssätt/kontroller samt tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.

Vi grundar vidare vår bedömning på att med avsaknad av kännedom om och en sammanställning över anställdas samtliga bisysslor försvåras kontroller av inköp från näringsverksamheter där anställda har ekonomiska intressen. Således föreligger en risk att sådana inköp/utbetalningar inte kontrolleras på ett tillfredsställande sätt. Enbart förekomsten av inköp från en verksamhet där en anställd har ett dokumenterat engagemang kan leda till att kommunens inköpsrutiner som helhet ifrågasätts vilket inte överensstämmer med en god intern kontroll.




Då vi i vår granskning inte erhållit alla avtal kopplade till våra stickprov, bör kommunstyrelsen följa upp att det finns dokumenterade avtal där så krävs. Attestreglementet är daterat 2006-01-03 och bör uppdateras varje mandatperiod.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Härryda kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen ej har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis Det finns kortfattade regler för bisysslor, samt en blankett. Dock bedömer vi att riktlinjerna bör antas politiskt samt kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen. Vår stickprovsgranskning påvisar även på brister, vilket visar på att de regler och rutiner som finns inte efterlevs.	
2. Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej Utifrån vår granskning kan vi inte se att kommunstyrelsen har kännedom eller kontroll i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda.	
3. Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun?	Nej Kommunstyrelsen har inte tillsett tillräckliga rutiner som möjliggör kontroller av i vilken utsträckning som det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Härryda kommun.	

Rekommendationer

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen lämnas följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen bör tillse att det upprättas riktlinjer och rutinbeskrivningar enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör antas politiskt. Här bör kommunstyrelsen även säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor. Kommunstyrelsen bör även säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen.
- Kommunstyrelsen bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att blanketterna förvaras i personalakterna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar¹⁰.
- Kommunstyrelsen bör inom ramen för sitt interna kontrollarbete göra kontroller av att riktlinjer och rutiner avseende bisysslor efterföljs samt kontrollera om otillbörliga inköp sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Kommunstyrelsen bör undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang. Detta utifrån att flera av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
- Kommunstyrelsen bör överväga att införa en digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

¹⁰ Med dubbla anställningar avses att den anställde har två anställningar, t.ex. en i kommunen och en anställning i en annan organisation.

Bilagor

Bilaga 1 - Lagar och bestämmelser

Kommunallag (2017:725)

Enligt 6 kap 6 § kommunallagen har nämnderna ansvar för att var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Likaså ska nämnderna se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt.

Lag (1194:160) om offentlig anställning

Enligt Lagen om offentlig anställning (LOA) § 7 framgår följande: En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Vidare framgår att en arbetstagare på arbetsgivarens begäran ska lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med första stycket ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Allmänna bestämmelser (AB 20) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) som innehåller allmänna anställningsvillkor för anställda inom kommuner och regioner. Enligt AB 3 kap. § 8 ska en arbetstagare som har en bisyssla anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren ska också medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan:

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, region eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan:

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.

Lag (2016:1145) om offentlig upphandling

Denna lag gäller för upphandling som genomförs av en upphandlande myndighet (offentlig upphandling). Med upphandling avses de åtgärder som vidtas i syfte att anskaffa varor, tjänster eller byggentreprenader genom tilldelning av kontrakt.

Enligt LOU framgår följande: En upphandlande myndighet ska dokumentera genomförandet av en upphandling. Dokumentationen ska vara tillräcklig för att motivera myndighetens beslut under upphandlingens samtliga skeden. Första stycket gäller inte om upphandlingens värde understiger 100 000 kronor.

Bilaga 2 - Offentligt anställdas bisysslor på nationell nivå

Under år 1998 beslutade dåvarande regering att tillsätta en särskild utredning med uppdrag att genomföra en översyn av bisyssleregleringen inom den offentliga sektorn. Det ingick bland annat att genomföra en kartläggning av omfattningen och beskaffenheten av de offentligt anställdas bisyssleinhav. I avsikt att få underlag till nämnd kartläggning genomfördes en enkätundersökning via Statistiska centralbyrån (SCB) bland ca 15 000 offentligt anställda som ett underlag till utredningen. I enkäten ställdes frågor om bl.a. innehav av, motiv till, tidsåtgång för och information om bisysslor. Enligt undersökningen har 21 % av de offentligt anställda en eller flera bisysslor. Andelen är ungefär densamma inom staten, kommunerna och landstingen.

I ekonomisk debatt¹¹ görs hänvisningar till Bisyssleutredningen (SOU 2000:80) där det konstateras att ungefär var femte anställd har någon bisyssla, men att det saknas aktuell statistik över exakt hur vanligt det är med bisysslor bland kommunanställda. Enligt debattartikeln använde utredningen en relativt vid definition av bisysslor, som bl. a inkluderade förtroendeuppdrag i politiska organisationer, fackföreningar, andra föreningar och ideella organisationer. Men även när definitionen snävas av tycks bisysslor inte alls vara ovanliga. Granskningar genomförda av revisionsbyråer visar att drygt var åttonde anställd har en bisyssla i betydelsen egna företag, styrelseposter eller ledningsposter i olika verksamheter med näringsverksamhet eller motsvarande. Av författarna genomfördes en enkätstudie där det framgår att det finns betydande brister i kommuner och landstings hantering av anställdas bisysslor.

År 2019 kom Statskontoret med studien *Offentligt anställdas bisysslor - En studie av hanteringen av bisysslor i myndigheter, kommuner och regioner*. Studien visade att regleringen av offentliganställdas bisysslor är komplex och kan vara svår att tolka. Det beror bland annat på att den är uppdelad mellan lag och kollektivavtal. Genom en förändring av kollektivavtalet för kommuner och regioner har regleringen blivit mer svårtillämpad. Det kan också vara svårt att avgöra om en bisyssla ska vara tillåten eller inte. Här ger förarbeten och praxis endast begränsad vägledning. Ett förhållande som lyfts fram i studien är att bisysslorna inte är reglerade för alla anställda inom offentlig verksamhet. Studien berör de oklarheter som gäller regleringen av bisysslor för anställda i statliga och kommunala bolag, för privat anställda konsulter verksamma i

¹¹ 3/2013 – Kommunernas brister i hantering av anställdas bisysslor; Gissur Ó Erlingsson och Richard Öhrvall

myndigheter, kommuner och regioner samt anställda hos privata utförare av offentlig verksamhet, huvudsakligen inom skolan, vården och omsorgen. Statskontoret bedömer att när det gäller anställda i bolag och konsulter verksamma i den egna organisationen bör den offentliga arbetsgivaren ställa samma krav som på sin egen personal.

Studien visar att de flesta kommuner, regioner och myndigheter har rutiner för att hantera bisysslor. Arbetsgivarna har riktlinjer, informerar om vilka regler som gäller och dokumenterar sina anställdas bisysslor.

Studien visar samtidigt att kommuner och regioner sällan granskar anställdas bisysslor, och myndigheter gör det än mer sällan. Offentliga arbetsgivare tycks inte anse att fördelarna med att kontrollera de anställdas bisysslor uppväger den tid och resurser som skulle krävas. Statskontoret anser att en fungerande hantering av anställdas bisysslor måste bygga på en balans mellan arbetsgivarens tillit till att den anställda korrekt informerar om sina bisysslor och en kontroll som är effektiv, men som inte kränker den anställdes integritet eller är administrativt betungande. Det bästa sättet att förebygga förekomsten av otillåtna bisysslor är att hålla frågan levande inom organisationen. Det görs bland annat genom kontinuerlig information och genom att bisysslorna tas upp vid introduktionsutbildningar, anställningsintervjuer och medarbetarsamtal. Viktigast av allt är att första linjens chefer får det stöd de behöver för att i sin tur informera och göra rätt bedömningar.

I studien pekar Statskontoret på ett antal faktorer som de offentliga arbetsgivarna bör tänka på i arbetet med de anställdas bisysslor. Det handlar bland annat om att säkerställa att chefer och medarbetare känner till regleringen och att riskbasera kontrollen genom att fokusera på "riskgrupper" och områden som kräver särskild uppmärksamhet, bland annat bisysslor i samband med upphandling.

Studien visar även att myndigheter, kommuner och regioner efterfrågar en tydligare vägledning och stöd i bedömningen av om en bisyssla ska anses vara tillåten eller inte. Statskontoret föreslår att Arbetsgivarverket, SKL och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) bistår med fördjupad information och eventuellt stödmaterial.

2023-02-06

Marie Lindblad

Anna Hilmarsson

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Härryda kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2022-02-24. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.