

# Granskning av bisysslor

**25 september 2013**

# Syfte & revisionsfråga

## Syfte & Revisionsfråga

En förstudie har genomförts som syftat till att ta reda på hur förvaltningarna arbetar med förekomsten av bisysslor, vilka regler och rutiner som finns, hur rapportering sker och vilka kontroller som görs.

I förstudien ställdes följande frågor:

1. Förekommer bisysslor hos medarbetare i förvaltningen och i så fall är det vanligt förekommande? Vilken typ av bisysslor förekommer?
- 2. Erhålls uppgifter om bisyssla på annat sätt än genom medarbetarsamtal (RUS)?
- 3. Om bisyssla konstaterats, görs en anmälan? Hur tas och motiveras beslut om bisysslan är tillåten/otillåten?
- 4. Vilken information får chefer om bisyssla? Vilken information får medarbetarna?
- 5. Sammanställs uppgifter om bisysslor vid förvaltningen?
- 6. Kartläggs bisysslor inom ram för internkontrollen?

En fördjupning genom kartläggning av förekomsten av bisysslor har gjorts i ett nästa steg.

## Revisionskriterier och metod

Revisionskriterier: Granskningen utgår från lagen om offentlig anställning (LOA) 7 § och kollektivavtalens allmänna bestämmelser vars övergripande syfte är att garantera kommunalt anställdas oberoende och integritet.

Metod: Studier av förekommande dokument kring bisysslor som exempelvis underlag för medarbetarsamtal, intervju med personalchef, frågor har ställts till samtliga förvaltningschefer. Analys av dokument och svar från tillfrågade utifrån revisionskriterierna, sammanställt resultat från kartläggning av förekomsten, muntlig och skriftlig rapportering i två steg.

Kartläggning av förekomsten av bisysslor har avgränsats genom urval inom personalkategorier med fullt budgetansvar. Förfrågningar om 86 personers engagemang i egna företag, styrelse-/ledningsposter i näringsverksamheter har gjorts hos Bolagsverket.

# Iakttagelser och resultat - förstudien

Frågor	Svar
1. Förekommer bisysslor hos medarbetare i förvaltningen och i så fall är det vanligt förekommande? Vilken typ av bisysslor förekommer?	1. Två förvaltningar redovisar att de anställda har bisysslor, vilket kommer fram i RUS (resultat och utvecklingssamtal)
2. Erhålls uppgifter om bisyssla på annat sätt än genom medarbetarsamtal (RUS)?	2. Några menar att de ibland även ställer frågan till anställda
3. Om bisyssla konstaterats, görs en anmälan? Hur tas och motiveras beslut om bisysslan är tillåten/otillåten?	3. Nej, inga riktlinjer finns, förvaltningarna hanterar det lite olika.
4. Vilken information får chefer om bisyssla? Vilken information får medarbetarna?	4. Ingen information ges för tillfället
5. Sammanställs uppgifter om bisysslor vid förvaltningen?	5. Nej
6. Kartläggs bisysslor inom ram för internkontrollen?	6. Nej. Dock finns frågan med i RUS

## Kommentarer

Svar har erhållits från *tre av fem* förvaltningar.

Dokumenterade riktlinjer och rutiner när det gäller hanteringen av bisysslor saknas,. Förekomsten eller omfattningen av bisysslor sammanställs inte – en samlad bild saknas.

Hänvisning till centrala avtal görs vid en förvaltning, ska tas upp i medarbetarsamtal och godkännas av närmaste chef, ingen kontroll dock om detta görs.

Konstaterat låg medvetenhet kring omfattningen av anställdas bisysslor och, i de fall de förekommer, gjorda bedömningar om de är tillåtna/otillåtna.

# Kartläggningen

86 förfrågningar om personers engagemang i egna företag, styrelse-/ledningsposter hos Bolagsverket utvisar att 14 av 86 efterfrågade (16 %) är engagerade som delägare, styrelse- ledarmot/suppleant i 24 bolag/föreningar.

7 har engagemang i näringsverksamhet varav 2 i kommunala bolag eller intressebolag i kommunen, övriga i branscher som ekonomi, fastighet och konsultverksamhet

2 har engagemang i fler än två företag

Undersökningen är begränsad och har omfattat personer i ledande ställning Resultaten visar på ett fåtal personer (5) med engagemang i någon form av näringsverksamhet utanför kommunal insyn. Kartläggningen har inte omfattat kontroller av om kommunen gör affärer med någon av de 5 personernas (eller närstående till dessa) företag.

Ansvariga förvaltningar delges framkomna upplysningar och rekommenderas att inhämta information och dokumentera gjorda bedömningar kring dessa personers bisyssla och om de kan anses förtroendeskadliga/arbetshindrande.

# Sammanfattande kommentar och rekommendationer

Kommunen behöver ha en högre beredskap för problem som de anställdas bisysslor kan medföra. Om kommunen brister i säkerställandet av gällande bestämmelser riskeras förtroendet för den kommunala verksamheten.

Arbetsgivaren har ansvar att på lämpligt sätt informera om och avgöra vilka bisysslor som är otillåtna. Arbetstagarna ska å sin sida lämna uppgifter om eventuella bisysslor. Det finns ett ömsesidigt ansvar från arbetsgivare och arbetstagare för att rutinerna kring bisysslor ska fungera på ett tillfredsställande sätt.

Efter genomförd granskning kan vi konstatera att kommunen behöver

- Ta fram tydliga riktlinjer när det gäller bisysslor.
- Ta fram dokumentationsstöd för de uppgifter som behövs
- Systematiskt informera anställda om innebörden i riktlinjerna
- Skapa gemensamma rutiner som säkrar att riktlinjerna följs i praktiken.
- Lämna stöd till chefer kring nödvändiga bedömningar för tillåtna/otillåtna bisysslor
- Upprätta och regelbundet uppdatera centrala sammanställningar över de anställdas bisysslor
- Genomföra egna granskningar av bisysslor