

Stenungsunds kommun

Granskning av bisysslor och jäv



Building a better
working world

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| 1. Sammanfattning..... | 2 |
| 2. Inledning..... | 3 |
| 2.1. Bakgrund | 3 |
| 2.2. Syfte och revisionsfrågor | 3 |
| 2.3. Avgränsningar och ansvarig nämnd..... | 3 |
| 2.4. Revisionskriterier | 4 |
| 2.5. Metod | 4 |
| 3. Regelverk för bisysslor | 5 |
| 3.1. Organisation | 5 |
| 3.2. Rutiner och riktlinjer | 5 |
| 3.3. Information och kontroll..... | 6 |
| 3.4. Anmälan av bisyssla | 7 |
| 3.5. Bedömning av bisysslor | 7 |
| 3.6. Beslut om bisyssla | 7 |
| 3.7. Stickprov | 8 |
| 3.8. Vår bedömning | 11 |
| 4. Samlad bedömning..... | 13 |
| 4.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna..... | 13 |
| 4.2. Slutsats..... | 13 |
| Bilaga 1. Blankett för anmälan av bisyssla..... | 15 |
| Bilaga 2. Revisionskriterier..... | 16 |
| Bilaga 3. Källförteckning..... | 18 |

1. Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Stenungsunds kommun har EY genomfört en granskning av bisysslor och jäv. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och jäv.

Granskningen visar att kommunens regelverk rörande anställdas bisysslor i allt väsentligt upplever kraven i lagen om offentlig anställning. Det saknas dock en samlad förteckning över anmälda bisysslor i kommunen, vilket i vår mening försvårar möjligheten till uppföljning och kontroll av bisysslor.

Enligt kommunens riktlinjer för bisysslor ska arbetstagaren anmäla en bisyssla till kommunen. Genomfört stickprov indikerar att dessa riktlinjer inte fullt ut efterlevs då de bisysslor som har identifierats inte anmälts till arbetsgivaren.

Granskningen visar att anställda får information om bisysslor vid nyanställning, vid årliga medarbetarsamtal och genom kommunens medarbetarhandbok samt chefshandbok. Då resultatet av genomfört stickprov indikerar att alla bisysslor inte anmäls finns det i vår mening ett behov av att stärka informationen till medarbetare.

Resultatet av stickprovet indikerar att det inte förekommit några förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till kända bisysslor i kommunen under 2021.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är att kommunstyrelsen inte fullt ut säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och jäv. I granskningen har vissa förbättringsområden identifierats och mot bakgrund av dessa rekommenderas kommunstyrelsen att:

- ▶ Tillse att en förteckning utarbetas för att stärka kontrollen över bisysslor i kommunen och förebygga förtroendesador.
- ▶ Tillse att delegationsordningen uppdateras i enlighet med kraven i kommunens riktlinjer för bisysslor.
- ▶ Tillse att anställda ges erforderlig information om vilka bisysslor som ska rapporteras till arbetsgivaren.
- ▶ Överväga ytterligare kontroller avseende bisysslor, exempelvis genom återkommande stickprov inom ramen för internkontrollarbetet

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Enligt lagen om offentlig anställning (LOA) får en arbetstagare i en kommun inte ha någon anställning, uppdrag eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Vidare framgår i LOA att:

- ▶ *Arbetsgivare* är skyldiga att på lämpligt sätt informera arbetstagare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten.
- ▶ *Arbetsgivare* ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med ovanstående ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.
- ▶ *Arbetstagare* ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

Om lagen om offentlig anställning inte upprätthålls kan detta riskera att politikernas samt tjänstemäns bisysslor skadar förtroendet för den offentliga verksamheten. Lagen ska bidra till att upprätthålla oberoendet bland kommunalt anställda. Det är väsentligt för den kommunala verksamheten att medborgarna har ett högt förtroende för kommunen.

Frågan om hantering av bisysslor och jäv har aktualiserats i kommunen med anledning av uppgifter om otillåtna bisysslor inom företagsledningen i det kommunala bolaget Stenungsundshem AB. Kommunrevisionen har bedömt det som väsentligt att granska om kommunstyrelsen säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hanteringen av bisysslor och jäv. I *God revisionsred* framgår de grunder som revisorerna använder när de bedömer ansvarstagande i styrelser och nämnder. Ansvarsgrunder som är aktuella i denna granskning är bland annat risken för bristande styrning, ledning, uppföljning, kontroll samt obehörigt beslutsfattande.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och jäv¹. Granskningen inriktas på följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns det ett ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor?
- ▶ Säkerställs att anställda har kännedom om regelverket gällande bisysslor?
- ▶ Följs regelverket för rapportering av bisysslor?
- ▶ Görs det förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor?

2.3. Avgränsningar och ansvarig nämnd

Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor och avser kommunstyrelsen.

¹ Med jäv avses jäv i relation till bisysslor.

2.4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen som utgångspunkt för analys, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning beskrivs närmre i bilaga 2. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Lagen om offentlig anställning (1994:260) som bland annat reglerar arbetstagares och arbetsgivarens skyldigheter avseende bisysslor.
- ▶ Kommunallagen (2017:725) som bland annat innehåller bestämmelser om jäv.
- ▶ Allmänna bestämmelser (2019-01-01) som reglerar allmänna anställningsvillkor, däribland även bisysslor.
- ▶ Eventuella riktlinjer och rutiner som avser kommunfullmäktiges beslutade planer och program.

2.5. Metod

Granskningen genomförs genom intervjuer, en registeranalys och dokumentstudier. Samtliga intervjuade har getts tillfälle att sakfelsesgranska rapporten. Intervjupersoner och metod för registeranalysen beskrivs närmare i bilaga 3.

3. Regelverk för bisysslor

3.1. Organisation

Kommunstyrelsen är arbetsgivare för kommunens alla anställda och ansvarar för arbetsmiljöfrågor. Kommunstyrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. I kommunstyrelsens personalansvar ingår bland annat följande uppgifter:

- ▶ Med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal eller på annat sätt reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare
- ▶ Avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare

3.2. Rutiner och riktlinjer

I Stenungsunds kommun finns *riktlinjer för hantering av bisysslor*. Riktlinjen beskrivs av kommunens ledande tjänstemän som stommen i kommunens arbete avseende bisysslor. I intervju uppges riktlinjen som välfungerande. Riktlinjen omfattar samtliga kommunanställda i Stenungsunds kommun, anställda i de kommunala bolagen omfattas inte av riktlinjen. Riktlinjen är odaterad och innehåller inte information om vem som har beslutat om riktlinjen. Riktlinjen är framarbetad och fastställd på tjänstemannanivå år 2015.²

Enligt riktlinjen får en bisyssla inte vara *förtroendskadlig*, *arbetshindrande* eller *konkurrerande*. Vad som anges i kommunens riktlinje kring dessa begrepp redogörs för nedan.

Förtroendskadlig bisyssla

Med bakgrund av att en arbetstagare i kommunal verksamhet ska iaktta saklighet och opartiskhet är det angeläget att medarbetare inte åtar sig andra uppdrag som kan rubba förtroendet eller på annat sätt skada anseendet för kommunen. Om exempelvis bisyssla bedrivs inom samma verksamhetsområde som medarbetaren själv verkar inom finns det risk för att man gynnar sin egen rörelse före arbetsgivarens. Förtroendskada kan även uppkomma om Stenungsunds kommuns namn används i syfte att legitimera verksamheten.

Arbetshindrande bisyssla

Med arbetshindrande bisyssla avses arbete eller uppdrag som negativt påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation, exempelvis genom att de olika arbetsuppgifterna kolliderar i tid eller får till följd att medarbetaren får en alltför tung arbetsbörda. Exempelvis att en anställd:

- ▶ Ej kan utföra en fullgod arbetsinsats under arbetstid

² Kommunfullmäktiges riktlinjer för styrande, vägledande och operativa dokument i Stenungsunds kommun från 2016 anger att det är kommunstyrelsen som utfärdar riktlinjer.

- ▶ Inte kan förskjuta arbetstid eller byta schema
- ▶ Ej kan ha normal jour eller beredskap

Sjukfrånvaro, rehabilitering och arbetsmiljön kan i dessa sammanhang påverkas på ett ogynnsamt sätt vilket också påverkar bedömningen av bisysslan. Arbete hos bemanningsföretag eller i egen firma utöver anställningen i kommunen kan vara exempel på belastande bisyssla. Den arbetstidsreglering som finns enligt arbetstidslagen och semesterbestämmelser syftar till att tiden utöver heltidsmått, övertid och jour behövs för vila och rekreation.

Konkurrerande bisyssla

Med konkurrerande bisyssla avses normalt bisyssla som påverkar kommunens verksamhet negativt. Konkurrerande bisyssla kan föreligga om bisysslan sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som kommunen har dvs:

- ▶ Den anställde har ägarintresse i konkurrerande verksamhet oavsett hur verksamheten drivs
- ▶ Tar anställning hos någon som bedriver konkurrerande verksamhet eller avser att starta sådan verksamhet
- ▶ Innehar uppdrag åt någon som bedriver konkurrerande verksamhet. Sådana uppdrag kan vara styrelseuppdrag, revisor eller konsultuppdrag innebärande stöd och planering

3.3. Information och kontroll

Förankring av kommunens regelverk kring bisysslor sker på flera olika sätt. I Stenungsunds kommun finns en digital medarbetarhandbok som är tillgänglig för alla medarbetare via intranätet. Därtill finns digital chefshandbok som är tillgänglig för chefer. I medarbetarhandboken framgår vad som gäller för den enskilde medarbetaren utifrån riktlinjerna. Av medarbetarhandboken samt riktlinjer för bisyssla, framgår att en arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser sig behöva för bedömning av bisysslan. I den mån godkännande av bisyssla ges, ska detta dokumenteras skriftligt. Även om bisysslan godkänns ska detta dokumenteras skriftligt.

Utöver kravet på att arbetstagaren själv ska anmäla en bisyssla till arbetsgivaren tas förekomsten av bisysslor upp på årliga medarbetarsamtal. Av dokumentet *Medarbetarsamtal, frågor att diskutera* - en mall för medarbetarsamtal i kommunen, framgår att frågan kring bisysslor lyfts som en obligatorisk punkt under området "övriga frågor". Av mallen framgår dock inte vilken ytterligare information som ska ges till medarbetaren rörande bisysslor under samtalet.

Enligt dokumentet *Checklista -Introduktion av nyanställda* ska samtliga nyanställda få information om kommunens policydokument däribland policy/riktlinjer kring bisysslor.

I granskningen framkommer att det för närvarande saknas en stående utbildning kring bisysslor. Personalchef uppger dock att personalfunktionen i vissa fall informerar i personalgrupperna på initiativ av ansvarig chef.

I riktlinje för bisyssla anges att kommunen vart tredje år ska göra inventeringar av bisysslor på initiativ av ansvarig sektorchef. Av intervju framgår dock att inventeringar inte längre genomförs då frågan istället tas upp i samband med det årliga medarbetarsamtalet.

Utöver ovanstående kontroll vid medarbetarsamtal sker ingen systematisk kontroll av bisysslor exempelvis genom stickprovskontroller. Genomgång av kommunstyrelsens internkontrollplan visar att planen inte innehåller några kontrollmoment rörande bisysslor.

3.4. Anmälan av bisyssla

En anmälan av bisyssla sker genom att arbetstagaren överlämnar blankett för anmälan av bisyssla till sin närmaste chef (se Bilaga 1. Blankett för anmälan av bisyssla. I anmälan framgår även sektorchefs beslut om att godkänna eller ej godkänna bisysslan.

Anmälan om bisyssla dokumenteras i respektive medarbetares personalakt. Det saknas en samlad förteckning över anmälda bisysslor i kommunen, vilket i intervju beskrivs som ett utvecklingsområde.

3.5. Bedömning av bisysslor

Bedömning av huruvida en bisyssla är att betrakta som otillåten görs utifrån *Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendeskadlighet*. Checklistan är i första hand till för att pröva om en bisyssla är förtroendeskadlig, men används även för att pröva om en bisyssla är arbetshindrande eller konkurrerande. Motsvarande checklista för bedömning av arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla saknas. Syftet med checklistan är att stödja arbetsgivare och arbetstagare vid bedömning om en bisyssla är förtroendeskadlig. Checklistan är indelade i fyra frågeområden, till respektive frågeområde finns tre till nio frågeställningar. Svaret på frågorna indikerar på ökad eller minskad risk för att bisysslan är förtroendeskadlig.

3.6. Beslut om bisyssla

Enligt LOA ska en arbetsgivare besluta att förbjuda en bisyssla som inte är förenlig med LOA 7 §. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Enligt riktlinjer för bisyssla i Stenungsunds kommun ska även en bisyssla som efter arbetsgivarens ställningstagande, bedöms som tillåten meddelas till arbetstagaren genom skriftligt besked, det skriftliga beskedet ska innehålla en motivering.

Enligt kommunstyrelsens delegationsordning som antogs av kommunstyrelsen den 11 januari 2021 har endast sektorchef delegation att förbjuda en bisyssla för personal inom respektive sektor. Av delegationsordningen framgår dock inte vilken delegat som har delegation att tillåta en bisyssla.

För högre tjänstemän i kommunen det vill säga sektorchef, personalchef och ekonomichef har kommundirektör mandat att förbjuda, men inte tillåta en bisyssla. För kommundirektören har kommunstyrelsens ordförande delegation att förbjuda, men inte att tillåta en bisyssla.

3.7. Stickprov

Inom ramen för granskningen har ett stickprov genomförts. Stickprovet består av en registeranalys där vi kontrollerat utvalda tjänstepersoner mot Bolagsverkets näringslivsregister för att kartlägga om personerna har engagemang (VD, styrelseledamot, styrelsesuppleant och firmatecknare) i exempelvis aktiebolag, handelsbolag eller enskild firma.

Utifrån en förteckning över samtliga medarbetare som innehar en chefsposition i kommunen har 30 personer valts ut slumpmässigt.³

Resultatet av sökningen mot Bolagsverkets näringslivsregister har kontrollerats mot kommunens leverantörsregister för att identifiera bolag med en affärsmässig relation till kommunen där anställda har ett engagemang. Utifrån denna kontroll har utbetalningar till dessa bolag kontrollerats för att bedöma förekomsten av förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor.

För att kontrollera följsamheten till kommunens regelverk avseende bisysslor har kontroll av vilka bisysslor som anmälts till kommunen också genomförts.

Enligt riktlinjer för bisysslor ska en arbetstagare i Stenungsunds kommun anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren innehar en bisyssla samt lämna de underlag som krävs för att kunna göra en bedömning. Ett engagemang som är registrerat hos Bolagsverket innebär inte automatiskt en bisyssla. Det kan dock ge en vägledning kring risken för förekomst som inte är kända eller tillåtna enligt gällande regelverk.

I kommunens checklista för bedömning av otillåten bisyssla finns sex frågor som kan användas för bedömning av huruvida en verksamhet är en bisyssla i lagens mening.

1. Är det fråga om en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. Är det fråga om ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudarbetsgivaren?
3. Är det fråga om något annat slag av verksamhet än sådant som nämns i fråga 1 och 2 och som bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag, exempelvis som styrelseledamot i en förening?
5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, exempelvis att utöva hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter?
6. Innebär aktiviteten, exempelvis förvaltning av den egna förmögenheten, att arbetstagaren är engagerad i företag eller branscher som är föremål för hans verksamhet i tjänsten?

³ Av hänsyn till granskningsteamet oberoende har en person exkluderats i urvalet, granskning av denna person kommer istället ske inom ramen revisionens bokslutsgranskning.

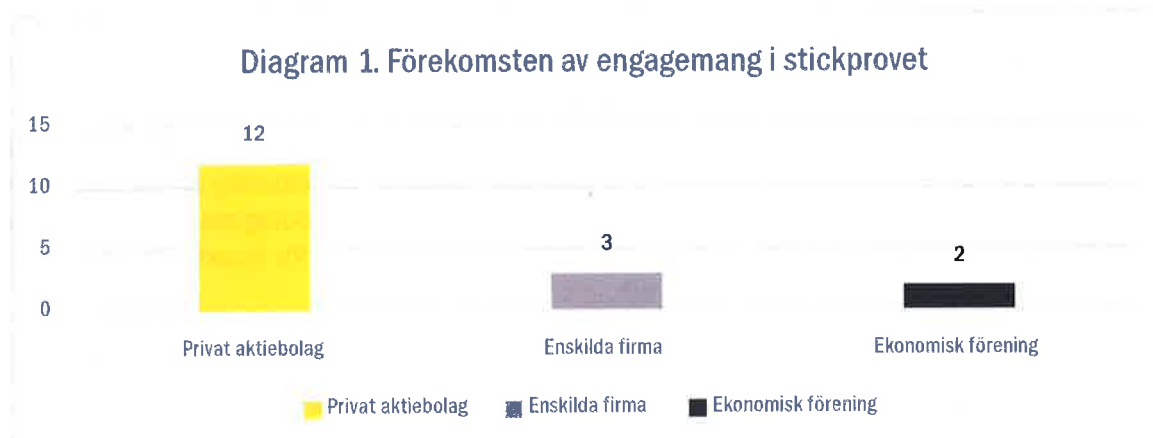
Om svaret på någon av frågorna 1-3 och 6 är ja, talar det mesta för att det rör sig om en bisyssla i lagens mening. Om svaret på någon av frågorna 4 och 5 är ja, talar det mesta för att det inte handlar om en bisyssla i lagens mening.

Utifrån vår tolkning av Stenungsunds kommuns riktlinjer för bisyssla ska uppdrag i en bolagsstyrelse eller ledande position i en företagsledning alltid anmälas till kommunen. Enskild firma eller styrelseuppdrag i en ekonomisk förening bör i vår tolkning av riktlinjerna också anmälas, undantaget gäller dock enskild firma inom jordbruk som i vår tolkning kan likställas med skötsel av egendom. Resultatet av stickprovet presenteras i nedanstående tabell.

3.7.1. Noteringar utifrån stickprovsgranskning

Resultatet av stickprovet visar att 7 av 30 personer finns med i Bolagsverkets register. Dessa sju personer har sammanlagt 17 engagemang (det finns personer med flera engagemang):

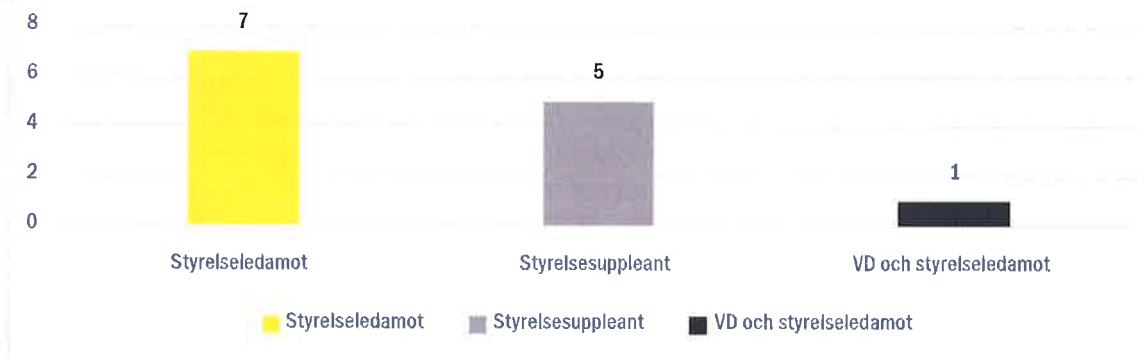
- tolv träffar avser funktion i ett privat aktiebolag, varav två är aktiebolag är upplösta⁴ och ett vilande
- tre träffar avser enskilda firmor, varav två avser verksamhet inom jordbruk
- två träffar avser funktion i en ekonomisk förening



Av de tolv engagemangen i privata aktiebolag avser sju uppdrag som styrelseledamot, fem uppdrag som styrelsesuppleant och ett uppdrag både som VD och styrelseledamot.

⁴ Bolagen upplöstes 2019.

Diagram 2. Befattningar i privata aktiebolag



I nedanstående diagram presenteras branschindelning för de 17 engagemang som identifierats i stickprovet.

Diagram 3. Bransher i privata aktiebolag



Av 17 träffar i Bolagsverkets näringslivsregister är det tre träffar som återfinns i kommunens leverantörsregister. Två av dessa avser enskilda firmor, och återfinns i leverantörsregistret eftersom firmans namn är detsamma som personen i fråga, då kommunens leverantörsregister förutom externa leverantörer också inkluderar anställda i det fall utlägg eller andra tilläggsutbetalningar ska ske. Dessa träffar avser de anställda som sådana, och inte dess enskilda firmor. Då verksamheten som bedrivs av dessa enskilda firmor är inom jordbruksbranschen och dessutom mycket begränsad, har ingen ytterligare uppföljning av dessa träffar ansetts nödvändig. Den sista träffen avser ett privat aktiebolag i vilket den berörda chefen är styrelsesuppleant. Den berörda chefen arbetar inom sektor socialtjänst, medan bolaget verkar inom byggbranschen. Vi har erhållit ett utdrag från kommunens leverantörsregister som visar att inga utbetalningar har skett till bolaget under 2021.

Stickprovsgranskningen visar även att en tjänsteperson genom en enskild firma erhållit royaltyintäkter för böcker som personen i fråga varit med och författat. Vid avstämning med kommunens personalavdelning framkommer att närmaste chef till den berörda medarbetaren inte bedömt engagemanget som en bisyssla. Då denna person innehar en befattning inom

skolverksamheten har inköp av aktuella böcker till kommunen kontrollerats. Vid kontroll av huruvida aktuella böcker har köpts in till kommunen framkommer att totalt 18 böcker köpts in. Det framgår dock att den berörda medarbetaren inte själv genomfört inköpet.

Utifrån vår tolkning av riktlinjer för bisyssla i Stenungsunds kommun finns 15 engagemang som är att betrakta som bisysslor, en bisyssla innebär inte per automatik att bisysslan är att betrakta som otillåten. Stickprovsgranskningen visar att inga⁵ av dessa 15 bisysslor anmälts till kommunen vilket är ett krav enligt kommunens riktlinjer för bisyssla.

3.8. Vår bedömning

Av lagen om offentlig anställning framgår att arbetsgivaren på ett lämpligt sätt ska informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. En arbetstagare får enligt LOA 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. Av kommunallagen framgår att nämnderna ska tillse att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredställande sätt.

- ▶ *Vi bedömer att kommunstyrelsen i huvudsak säkerställt ett ändamålsenligt regelverk för bisysslor.*

Granskningen visar att kommunen utarbetat ett regelverk, regelverket består främst av riktlinjer för bisyssla och kommunens digitala medarbetarhandbok och digitala chefshandbok. I vår mening uppfyller regelverket i allt väsentligt de krav som ställs i lag om offentlig anställning. Granskningen visar att kommunens regelverk för bisysslor är mer långtgående än vad lagen kräver. Förutom krav på dokumentation av otillåtna bisysslor, finns även krav på att tillåtna bisysslor ska dokumenteras. Genomgång av kommunstyrelsens delegationsordning visar dock att beslutanderätt om att tillåta en bisyssla inte är delegerat, delegationsordningen är därmed inte helt tydlig.

- ▶ *Vi bedömer att kommunstyrelsen inte fullt ut säkerställt att regelverket för rapportering av bisysslor efterlevs.*

Enligt kommunens riktlinjer för bisysslor ska arbetstagaren anmäla en bisyssla till kommunen. Genomfört stickprov indikerar att dessa riktlinjer inte fullt ut efterlevs då inga av de bisysslor som har identifierats har rapporterats till arbetsgivaren och dokumenterats enligt kommunens riktlinjer. Vi noterar att kommunen saknar en samlad förteckning över anmälda bisysslor i kommunen. En samlad förteckning över anmälda bisysslor skulle i vår mening stärka kontrollen och bidra till att förebygga förtroendeskada.

⁵ Ett engagemang i en enskild firma med verksamhet inom jordbruk har anmälts till kommun. Eftersom bisysslan kan likställas med skötsel av egendom räknas den ej som en bisyssla enligt kommunens regelverk och är därför inte medräknad i de 15 bisysslor som i vår tolkning bör ha anmälts till kommunen.

- ▶ *Vi bedömer att kommunstyrelsen inte fullt ut säkerställt att anställda har kännedom om regelverket.*

För att säkerställa att riktlinjerna för bisysslor efterlevs är det väsentligt att kommunen informerar om vilka förhållanden som gör en bisyssla otillåten och vilka bisysslor som ska rapporteras. Granskningen visar att anställda främst får information om kommunens regelverk vid medarbetarsamtal, nyanställning och genom medarbetarhandboken samt chefshandboken. Kommunens kontroll av bisysslor sker i nuläget endast genom att en kontrollfråga ställs vid årliga medarbetarsamtal, genomfört stickprov indikerar dock att alla bisysslor inte anmäls enligt kommunens riktlinjer. Att samtliga bisysslor inte anmäls indikerar att det finns behov av ytterligare information till medarbetare kring vad som gäller kring rapportering av bisysslor.

- ▶ *Vi bedömer inte att det förekommit några förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor under 2021.*

Vi har i genomfört stickprov inte kunnat påvisa förekomsten av förtroendeskadliga utbetalningar. Stickprovsgranskningen visar att tre anställda med registrerade engagemang återfinns i kommunens leverantörsregister. Utifrån granskningen konstaterar vi att det inte föreligger några avvikelser härvidlag.

4. Samlad bedömning

4.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna

| Revisionsfrågor | Bedömning |
|--|---|
| <i>Finns det ett ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor?</i> | Ja, i huvudsak. Kommunen har upprättat ett regelverk i form av riktlinjer för bisysslor som i vår bedömning uppfyller kraven enligt LOA. Granskningen visar dock att det saknas en samlad förteckning över anmälda bisysslor i kommunen, vilket i vår mening försvårar möjligheten till uppföljning och kontroll av bisysslor. |
| <i>Säkerställs att anställda har kännedom om regelverket gällande bisysslor?</i> | Nej, inte fullt ut. Resultatet av genomfört stickprov indikerar att alla bisysslor inte anmäls till arbetsgivaren. Granskningen visar att anställda får information om bisysslor vid nyanställning, vid årliga medarbetarsamtal och genom kommunens medarbetarhandbok samt chefshandbok. I vår mening finns det dock behov av att stärka informationen för att säkerställa att bisysslor anmäls enligt regelverket. |
| <i>Följs regelverket för rapportering av bisysslor?</i> | Nej, inte fullt ut. Enligt kommunens riktlinjer för bisysslor ska arbetstagaren anmäla en bisyssla till kommunen. Genomfört stickprov indikerar att dessa riktlinjer inte fullt ut efterlevs då de bisysslor som har identifierats inte anmälts till arbetsgivaren. |
| <i>Görs det förtroendskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor?</i> | Resultatet av stickprovet indikerar att det inte förekommit några förtroendskadliga utbetalningar kopplat till kända bisysslor i kommunen under 2021. |

4.2. Slutsats

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är att kommunstyrelsen inte fullt ut säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och jäv. I granskningen har vissa förbättringsområden identifierats och mot bakgrund av dessa rekommenderas kommunstyrelsen att:

- ▶ Tillse att en förteckning utarbetas för att stärka kontrollen över bisysslor i kommunen och förebygga förtroendeskador.
- ▶ Tillse att delegationsordningen uppdateras i enlighet med kraven i kommunens riktlinjer för bisysslor.
- ▶ Tillse att anställda ges erforderlig information om vilka bisysslor som ska rapporteras till arbetsgivaren.
- ▶ Överväga ytterligare kontroller avseende bisysslor, exempelvis genom återkommande stickprov inom ramen för internkontrollarbetet

Göteborg den 28 februari 2022



Johan Palmgren
Verksamhetsrevisor



Filip Byegård
Auktoriserad Revisor



Christoffer Henriksson
Certifierad kommunal yrkesrevisor



Alicia Rugner
Revisor



Liselott Daun
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Bilaga 1. Blankett för anmälan av bisyssla.



**Stenungsunds
kommun**

Anmälan Bisyssla

Bilaga 2

| | |
|----------------------------|---------------|
| Efternamn, förnamn | Personnummer |
| Befattning och arbetsplats | Närmaste chef |

Jag utför/kommer att utföra bisyssla utöver min anställning i Stenungsunds kommun enligt följande:

| | | | |
|---|-----------|------------------------------|--------|
| Bisyslans titel och innehåll: | | | |
| Uppdragsgivare/företag/organisation/ägare: | | | |
| Bisyslans omfattning: | | | |
| tim/dag | tim/vecka | tim/månad | tim/år |
| Bisyslans tidsmässiga förläggning (dag, kväll, helg): | | | |
| När påbörjades tjänsten/uppdraget? | | | |
| Hur länge löper tjänsten/uppdraget? | | | |
| Övriga kommentarer | | | |
| Ort och datum | | Namnteckning (anställd) | |
| Ort och datum | | Namnteckning (närmaste chef) | |

Godkänner bisysslan

Godkänner ej bisysslan

Sektorchefens beslut:

Motivering till beslut:

| | |
|---------------|---------------------------|
| Ort och datum | Namnteckning (Sektorchef) |
|---------------|---------------------------|

Blanketten skickas till Personalenheten för förvaring i personalakt.

Bilaga 2. Revisionskriterier

Regler om bisysslor finns dels i avtalet Allmänna bestämmelser (AB) och dels i Lag om offentlig anställning (LOA). AB är en del av kollektivavtalets huvudöverenskommelse och reglerar allmänna anställningsvillkor. För anställda i kommunala förvaltningar gäller AB med undantag av förtroendeskadliga bisysslor, för vilka LOA gäller. I 7 § LOA regleras förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund. Lagen är tvingande och tar över AB:s bestämmelser om förtroendeskadliga bisysslor. Prövning om en bisyssla är negativ för en arbetsgivare prövas utifrån om den kan vara förtroendeskadlig (LOA § 7), arbetshindrande (AB § 8) eller konkurrerande (AB § 8).

Kommunallagen (2017:725)

Kommunallagens 6 kap. 1 § anger att kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över nämndernas verksamhet. Vidare anger 6 kap. 6 § att nämnderna har 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 skall nämnderna se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredställande sätt.

Av kommunallagens 6 kap. 28-32 § § framgår när en förtroendevald anses jävig. En förtroendevald som är jävig i ett ärende hos en nämnd får inte delta eller närvara vid handläggningen av ärendet. Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom eller henne ska självmant uppge det. Vid fråga om jäv mot en förtroendevald och denne inte blivit ersatt ska nämnden snarast besluta i jävsfrågan. Vidare framgår att en nämnd kan bortse från jäv om frågan om opartiskhet saknar betydelse. Slutligen framgår att ett beslut om jäv endast får överklagas i samband med överklagande av det beslut genom vilket nämnden avgör ärendet.

Kommunallagens 7 kap. 4 § anger även att i fråga om jäv för anställda ska bestämmelserna i 6 kap. 28-32 §§ tillämpas.

Lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA)

Vad gäller förtroendeskadliga bisysslor omfattas alla som är anställda i kommunala förvaltningar av 7 § LOA. Arbetstagaren får enligt LOA 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 är enligt LOA skyldig att på lämpligt sätt informera sina arbetstagare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetstagare är enligt LOA skyldiga att på begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om arbetstagarens bisyssla är tillåten eller inte. Arbetsgivarens beslut om att en arbetstagare ska upphöra med, eller inte åta sig, en förtroendeskadlig bisyssla ska enligt LOA vara skriftligt och innehålla en motivering. Beslutet behöver inte föregås av förhandling enligt 11-4 §§ MBL.

Allmänna bestämmelser (AB)

Vad gäller arbetshindrande och konkurrerande bisysslor omfattas alla kommunanställda av 8 § AB. Arbetstagaren ska enligt AB på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande på arbetsuppgifterna eller innebär verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB. Dessa uppdrag kan däremot ändå utgöra förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA 7 §.

Bilaga 3. Källförteckning

Intervjuer

Vi har intervjuat följande funktioner:

- ▶ Kommunjurist 2021-12-17
- ▶ Personalchef, 2022-01-11
- ▶ Chef sektor stödfunktioner, 2022-01-11
- ▶ Kommundirektör, 2022-01-11

Dokumentation

Vi har tagit del av följande dokument:

- ▶ Riktlinjer för hantering av bisysslor
- ▶ Riktningar mot mutor och jäv
- ▶ Medarbetarhandboken
- ▶ Checklista introduktion av nyanställda
- ▶ Kommunstyrelsen delegationsordning
- ▶ Internkontrollplan 2021
- ▶ Mall för medarbetarsamtal

