

# Intern kontroll över anställdas bisysslor

**Sjöbo kommun**

April 2022

*Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor*

*Emma Ekstén, Certifierad kommunal revisor*




*Caroline Tham Johansson, Revisionskonsult*

# Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sjöbo kommun genomfört en granskning av intern kontroll över anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsens interna kontroll är tillräcklig avseende hantering av anställdas bisysslor.

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

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs dessa?	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 Sjöbo kommun?	Nej 

## Rekommendationer

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

- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att det tydliggörs hur dokumentation av anställdas bisysslor ska ske. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar<sup>1</sup>.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen. Inom ramen för detta arbete bör återrapportering till kommunstyrelsen ske.
- Kommunstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och rutiner enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör dateras och antas politiskt.

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

- Kommunstyrelsen bör säkerställa 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.
- 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 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.
- 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 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 utveckla sin digitala hantering av anställdas bisysslor och överväga att införa en helt digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>Inledning</b>	<b>4</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>4</b>
<b>Syfte och revisionsfrågor</b>	<b>4</b>
<b>Revisionskriterier</b>	<b>4</b>
<b>Avgränsning</b>	<b>5</b>
<b>Metod</b>	<b>5</b>
<b>Granskningsresultat</b>	<b>6</b>
<b>Riktlinjer och rutiner för bisyssla</b>	<b>6</b>
<b>Kännedom och kontroll om bisyssla</b>	<b>10</b>
<b>Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sjöbo kommun</b>	<b>14</b>
<b>Samlad bedömning</b>	<b>17</b>
<b>Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor</b>	<b>17</b>
<b>Rekommendationer</b>	<b>18</b>

# 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 Sjöbo kommun?

## Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

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

Kommunens styrdokument inom området, såsom t.ex. riktlinjer/policys och mallar.

### **Avgränsning**

Granskningen omfattar alla tillsvidare och visstidsanställda i kommunen. Förtroendevalda ingår inte i granskningen.

Matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister omfattar bisysslor av näringskaraktär.

### **Metod**

Granskning av styrdokument avseende bisysslor har skett samt att intervjuer har genomförts med HR-chef, budgetchef och enhetschef för upphandling. En enkätundersökning har genomförts till kommunens samtliga chefer med frågor kring rutiner och kännedom om anställdas bisysslor, samt om de själva fått frågan kring bisysslor. 50 chefer (68%) svarade på enkäten i sin helhet och 9 chefer (12%) svarade på enkäten delvis.

En matchning har genomförts mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos anställda. De anställda som ingår i matchningen är 1286 tillsvidare- och visstidsanställda utifrån kommunens personalregister per oktober 2021. Resultatet av matchningen mynnade ut i 204 engagemang fördelat på 187 organisationer och dessa sändes över till kommunen för genomgång där vi önskat svar kring kännedom, om bisysslan/engagemanget är känt och dokumenterat. För att svara på frågorna tog HR hjälp av förvaltningscheferna. Vi har även efterfrågat stickprov på dokumentation av anställdas bisysslor.

Vidare har vi också gjort en matchning av de organisationer där anställda har engagemang mot kommunens leverantörsregister. I matchningen mot leverantörsregistret fick vi totalt 23 träffar. Vi fick sedan hjälp av kommunen att ta fram transaktionslistor över leverantörerna för att se för vilka det genomförts transaktioner med under de senaste åren. Ekonomiavdelningen i kommunen gick igenom träffarna och sände över transaktionslistor där det skett transaktioner de senaste åren. Det hade i 9 fall skett transaktioner mellan kommunen och de organisationer som anställda har engagemang i. För dessa träffar stickprovskontrollerade vi en till två verificationer per träff/organisation, totalt 16 stickprov. I dessa stickprovskontroller har vi bl.a. kontrollerat att det inte är den anställde, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan, huruvida inköpet skett på samma avdelning eller sektor som den anställde arbetar på samt om det finns ett gällande avtal mellan leverantören och kommunen.

De intervjuade samt ekonomichefen har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

# Granskningsresultat

## Riktlinjer och rutiner för bisyssla

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

### *lakttagelser*

#### **Riktlinjer för bisyssla**

I personalhandboken finns ett avsnitt om bisysslor där det anges vad en bisyssla är och de lagar och bestämmelser som reglerar frågan om bisysslor. Avsnittet saknar datering. Medarbetare ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som anses behövas för att bedöma bisysslan. Vid medarbetarsamtalet ska frågan om en medarbetare har en bisyssla tas upp. Det framgår även att en bisyssla är tillåten så länge den inte bedöms som förtroendeskadlig, hindrande eller konkurrerande och en kort beskrivning lämnas kring dessa typer av bisysslor.

Vidare framgår att när det gäller att bedöma om en bisyssla är *förtroendeskadlig* baseras bedömningen på om hur bisysslan kan uppfattas av utomstående och inte hur bisysslan påverkar arbetet och arbetets utförande. En arbetstagare får inte ha anställning, uppdrag eller utöva uppdrag som kan rubba förtroendet för arbetstagarens opartiskhet i arbetet eller som kan skada förtroendet för myndigheten.

Den *arbetshindrande bisysslan* är en bisyssla som har en sådan omfattning och förläggning att den hindrar arbetstagaren från att fullgöra sina ordinarie arbetsuppgifter.

*Konkurrerande bisyssla* innebär att en arbetstagare utanför sin anställning ställer sin kompetens till förfogande till en konkurrerande verksamhet.

*Bisysslor som skadar arbetsgivarens förtroende* är om den kan skada omvärldens förtroende för den anställdes arbetsgivare, exempelvis genom att bisysslan innefattar otillåten prissamverkan, missbruk av marknadsdominans eller annat som kan uppfattas som oetiskt. Den anställde får inte heller ha någon anställning, uppdrag eller utöva uppdrag som kan rubba förtroendet för hans opartiskhet i arbetet eller som kan skada förtroendet för myndigheten.

#### **Chefshandbok**

I chefshandboken finns ett avsnitt om bisysslor. Avsnittet saknar datering. Där uttrycks det att om bisyssla finns ska den registreras i personalsystemet WinLas. Otillåtna bisysslor anges samt exemplifieras. Det finns även beskrivet hur bisysslor ska hanteras. Där framgår bl.a. att en medarbetare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter som behövs för att kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller inte. Det framgår även att medarbetarna ska medvetandegöras om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter. Integritetsaspekter ska beaktas. Ofta kan det räcka med att känna till arten av bisysslan för att konstaterande kan göras om den är tillåten. Först

om det finns särskild anledning till det bör mer detaljerade uppgifter om bisysslan begäras. Innan beslut om förbud görs av en bisyssla ska sakförhållandena utredas samt ge medarbetaren tillfälle för att redogöra för sin bisyssla. Om en medarbetare skulle vägra att lämna uppgifter eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

### **Blankett för bisysslor och WinLas**

I systemet WinLas finns en flik för registrering av bisyssla där ansvarig chef ska lägga in information om den anställdas bisyssla. Vi har fått del av skärmdumpar på exempel hur registreringarna ser ut i WinLas samt en guide över hur registrering ska ske. I WinLas ska uppgifter om arbetsgivare (bisyssla), arbetsuppgifter (bisysslans innehåll), omfattning i procent och tidsperiod registreras. Chefen har sedan möjlighet att attestera bisysslan eller avslå den och saknas vidare instruktioner kring innebörd och tillvägagångssätt kring dessa attestmoment. Likaså saknas information om huruvida attesträtten i WinLas hänger samman med rätten att förbjuda bisyssla i enlighet med kommunstyrelsens delegationsordning (se även avsnitt *Delegationsordningar* nedan).

Vi har även tagit del av blanketten *Anmälan om bisyssla* där den anställde kan anmäla sin bisyssla. Det finns fält att fylla i kring vem som är uppdragsgivare för bisysslan, beskrivning av bisysslan och tidsmässig omfattning. Vidare finns fält för arbetsgivarens ställningstagande. Där fyller arbetsgivaren i om bisysslan godkänns eller förbjuds samt att en motivering ska lämnas. Både arbetstagare och arbetsgivare ska underteckna och datera blanketten.

### **Checklista - bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet**

I chefshandboken finns en checklista som cheferna kan använda sig av vid bedömning om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte. Dokumentet grundar sig på underlag kopplat till SOU 2000:80. Syftet med checklistan är att den ska kunna vara ett stöd för arbetsgivare och arbetstagare när de ska bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig. Det är inte tanken att den med automatik ska kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendeskadligheten. Checklistan innehåller ett antal frågor inom följande områden;

- Huruvida verksamheten är en bisyssla enligt lagens mening
- Huruvida arbetsuppgifterna i huvudanställningen ligger inom något av de områden där särskild försiktighet bör iakttas då bisysslan kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarna eller myndigheten/förvaltningen,
- Om bisysslan är av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar
- Om bisysslan har sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar

För varje område finns ett antal underfrågor med en vägledning till vad svaren på frågorna kan medföra för typ av bedömning. Motsvarande checklista finns inte för hindrande eller konkurrerande bisysslor.

### **Delegationsordningar**

I kommunstyrelsens delegationsordning framgår att respektive avdelningschef har delegering för beslut att förbjuda bisyssla.



2.5.2	Beslut att förbjuda bisyssla	Ab § 8	Ordföranden för kommundirektören Kommundirektören för förvaltningschefer, avdelningschefer och personal i utvecklingsstaben Respektive avdelningschef för övriga
-------	------------------------------	--------	--

### *Efterlevnad av rutiner och riktlinjer*

#### **Intervjuer**

Av intervjuer framkommer att det skickats ut information till chefer för några år sedan kring att medarbetare är skyldiga att anmäla bisysslor. Information finns även tillgänglig på intranätet för chefer och medarbetare. Som tidigare nämnts anges det i personalhandboken under avsnittet bisyssla att frågan om en medarbetaren har en bisyssla ska tas upp vid medarbetarsamtalet. Av intervjuer framgår att det inte finns någon punkt kring detta i mallen för medarbetarsamtal. Det finns heller ingen rutin för att säkerställa att arbetsgivaren medvetandegör arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter. Vidare uppges att det bör vara känt att bisysslor ska registreras i WinLas, men att kunskapen kring det är låg.

Vid förbud av bisyssla framkommer det att detta uppmärksammas när chefen fått kännedom om bisysslan och uppgifter har inkommit. Vidare framkommer att det inte finns en mall att säkerställa att detta sker på ett konsekvent sätt, men det finns fält för motivering på blanketten *Anmälan av bisyssla*. Det finns ingen rutin kring att ompröva tidigare anmälda bisysslor.

#### **Stickprov**

Utifrån resultatet från matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister har vi efterfrågat information avseende de anställda där vi funnit engagemang/bisysslor som framkommer i handels-, förenings- och aktiebolagsregister (se revisionsfråga 2) och om dessa har registrerats i WinLas.

Som nämnts i metoden har vi i vår matchning funnit 204 engagemang fördelat på 187 organisationer och dessa sändes över till kommunen för genomgång. Genomgången visar på att 94 engagemang var kända sedan tidigare och 5 av engagemangen uppges vara dokumenterade i WinLas. 53 av engagemangen var inte kända sedan tidigare och 38 av engagemangen har vi inte fått svar på. 2 engagemang har kommenterats med "ej längre anställd" och "inte aktiv bisyssla".

Då endast ett fåtal har angett att bisysslorna/engagemangen är registrerade i WinLas och merparten har inte besvarat frågan har vi följt upp antalet registrerade bisysslor i WinLas. Då har vi erhållit en lista med 26 registreringar. Vi har även efterfrågat upprättade blanketter och fått till svar att det i princip inte finns upprättade blanketter för anställdas bisysslor.

#### **Enkät svar**

Utifrån enkätresultatet kan vi konstatera att 68% av respondenterna upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner som beskriver hur de som chef ska gå tillväga för att säkerställa att bisysslor hanteras på ett korrekt sätt. 4% svarar nej på frågan och övriga 28% svarar att de inte vet. Respondenterna anger i fritextsvar att de har

kännedom om rutiner kring bisysslor genom de riktlinjer som finns i chefshandboken, checklista förtroendeskadlig bisyssla, information som finns på intranätet och WinLas.

75% av de svarande cheferna anger att de har medvetandegjort sina arbetstagare om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter. 92% av respondenterna har lämnat informationen muntlig och 8% har lämnat informationen skriftligt. 45% av cheferna anger att informationen lämnats i samband med medarbetarsamtalet. Då cheferna hade möjlighet att lämna flera svar på frågan ser vi att en del av cheferna också tar upp frågan på arbetsplatsträffar (47%), vid anställningens start (29%), vid rekrytering (29%) och annat tillfälle (29%). 37% av cheferna uppger att de själva har fått frågan av sin chef om de har en bisyssla medans 63% av cheferna anger att de inte fått frågan.

68% av cheferna anger att de anställdas bisysslor dokumenteras, 18% anger att de ej dokumenteras och resterande 14% vet ej. De som anger att bisysslorna dokumenteras svarar att dokumentation sker i systemet WinLas och någon anger att den dokumenteras skriftligt på blanketten *Anmälan av bisyssla*. 18% anger att dokumentationen förvaras i personalakten, 9% i arkiv hos närmaste chef, 3% i arkiv hos HR, 79% digitalt och 3% på annat sätt.

14% av cheferna anger att bisysslor omprövas regelbundet och 40% anger att det inte görs. 46% uppger att de inte vet. De som svarar att det görs regelbundet uppger 86% att det görs en gång om året.

92%, av cheferna anger att otillåtna bisysslor inte har uppmärksammats hos medarbetarna.

På påståendet: Jag känner mig väl förtrogen med att hantera otillåtna bisysslor svarar 14% instämmer helt, 12% instämmer till stor del, 18% instämmer till viss del och 12% instämmer inte alls. 44% har svarat att de inte haft någon anledning att sätta sig in i hanteringen eller bedömningen av otillåtna bisysslor.

### *Bedömning*

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

Svaret på revisionsfrågan är **delvis**.

Bedömningen grundar vi på att det finns riktlinjer avseende bisysslor i personalhandboken och chefshandboken. Vi bedömer att det är en brist att riktlinjerna inte är politiskt antagna och daterade. Vi anser att riktlinjerna bör kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen som t.ex. när 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 en brist att mallen för medarbetarsamtal inte innehåller en punkt kring bisysslor trots att riktlinjerna anger att frågan ska tas upp vid medarbetarsamtal.

Likaså sker det heller inget säkerställande att kommunen lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser.

Vi noterar att det finns en checklista som stöd för bedömning av förtroendeskadliga bisysslor, dock ej för hindrande eller konkurrerande. Vi bedömer att nuvarande checklista med fördel hade kunnat kompletteras så att den även avser hindrande och konkurrerande bisysslor.

Vi konstaterar att det finns en otydlighet gällande vem som har rätt att besluta om bisysslor, samt att i kommunstyrelsens delegationsordning enbart finns delegation på förbud av bisysslor. Vi ser att på såväl blanketten för bisysslor och i WinLas kan cheferna godkänna bisysslor, men att riktlinjerna inte berör beslutsrätt. Enligt vår mening är beslutsfattande om bisysslor inte ren verkställighet. 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 konstaterar även att det finns en otydlighet kring dokumentation av anställdas bisysslor. Det finns en blankett för dokumentation av anställdas bisysslor, men det saknas riktlinjer kring upprättande och var upprättade blanketter ska förvaras. I riktlinjerna hänvisas till dokumentation i systemet WinLas, men informationen som lämnas i WinLas är inte komplett för att göra bedömning och lämna en motivering till beslut.

Vi grundar även vår bedömning på vår stickprovsgranskning som bl.a. påvisar att bisysslor i stor utsträckning inte dokumenteras och de som dokumenteras sker på ett varierat sätt. Det förefaller även att flera av de engagemang som framkom i matchningen inte var kända sedan tidigare.

## **Kännedom och kontroll om bisyssla**

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

### *lakttagelser*

I WinLas är det möjligt att få ett register över registrerade bisysslor. Som framgår av revisionsfråga ett har endast ett mindre antal bisysslor registrerats i WinLas och utgör därför inte en bild över de bisysslor som förekommer. Enligt intervjuvar görs det heller inte någon annan sammanställning av bisysslor i kommunen. Det finns därmed ingen kännedom om eller en överblick av hur många eller vilka bisysslor som förekommer.

Vi har tagit del av kommunens personaladministrativa system där antalet tillsvidare- och visstidsanställda per oktober 2021 uppgick till 1 286 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 204 registreringar, som fördelas på anställda enligt tabell 1.

**Tabell 1: Antal registreringar i handels-, förenings- och aktiebolagsregister**

Förvaltning	Antal registreringar	Antal anställda med registreringar
Familjeförvaltning	107	82
Kommunledningsförvaltning	15	12
Stadsbyggnadsförvaltningen	1	1
Tekniska förvaltningen	9	5
Vård och omsorg	72	61
<b>Totalt</b>	<b>204</b>	<b>161</b>

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister (gäller även tabell 2 och 3)

Några personer är registrerade mer än en gång till följd att de är engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation, därför skiljer sig antalet registreringar sig från antalet anställda med registreringar. Efter justering av detta blir det totalt 161 personer som förekommer i registret, vilket i sin tur innebär att ca 12,5% av de anställda i Sjöbo kommun har en eller flera registreringar i handels-, förenings- och aktiebolagsregister.

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 handels-, förenings- och aktiebolagsregister 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. Att det finns 55 registrerade enskilda firmor hänger samman med att det finns 55 registrerade firmatecknare. Förutom firmatecknare är det främst ledamöter och suppleanter som förekommer.

**Tabell 2: Typ av organisation**

Typ av organisation	Antal registreringar
Bostadsrättsförening	15
Ekonomisk förening	11
Enskild firma	55
Handelsbolag	13
Ideell förening	1
Kommanditbolag	1
Privat aktiebolag	90

Privat skadeförsäkringsbolag	1
<b>Totalt</b>	<b>187</b>

**Tabell 3: Registreringar/position i organisationer**

Positioner	Antal registreringar
Aktieägare	2
Bolagsman <sup>2</sup>	12
Firmatecknare	55
Kommanditdelägare <sup>3</sup>	1
Ledamot	42
Ordförande	8
Prokurist <sup>4</sup>	1
Revisor	1
Suppleant	74
Särskild delgivningsmottagare <sup>5</sup>	1
Verkställande direktör	5
Vice verkställande direktör	2
<b>Totalt</b>	<b>204</b>

Som tidigare nämnts har vi i vår granskning givit kommunens HR-avdelning i uppdrag att mer fördjupat gå igenom engagemang i de 187 organisationer som vi funnit i vår matchning som är registrerade i handels-, förenings- och aktiebolagsregister. Vi frågade även om engagemangen var kända och om det fanns några bisysslor som stred mot gällande regelverk.

HR-avdelningen 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

<sup>2</sup> Ett handelsbolag är ett företag som har två eller flera bolagsmän, alltså delägare. I ett handelsbolag är bolagsmännen personligt ansvariga för företagets avtal och skulder.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> En prokurist är en person som har fått rätten att företräda en firmatecknare i ett handelsbolag eller en enskild firma i allt som har med företaget att göra.

<sup>5</sup> En särskild delgivningsmottagare är om ett aktiebolag inte har någon behörig ställföreträdare som är bosatt i Sverige, ska styrelsen bemyndiga en person som är bosatt i Sverige att ta emot delgivning på bolagets vägnar.

kännedom om förekommande bisysslor. I övrigt finns det inte någon som anger att bisysslan bedöms som hindrande, konkurrerande eller förtroendeskadlig. Det finns också ett antal som svarar "Då jag inte har kunskap om vad bisysslan innebär kan jag inte göra en bedömning" på om de bedömer att bisysslan är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande. Vi ser även att för de bisysslor som dokumenteras sker det på ett varierat sätt, som beskrivet i avsnittet för revisionsfråga 1. Vidare ser vi att något engagemang avser politiskt uppdrag samt att något engagemang sker inom ramen för personens tjänst.

Bisysslor har inte varit föremål för kontrollmoment i kommunstyrelsens interna kontrollplaner inklusive riskbedömningar för åren 2020 eller 2021. I riskbedömningen för år 2022 och framåt har kommunstyrelsen sett en risk i rutinen/processen för anmälan av bisysslor där en risk identifierats i att bisysslor inte anmäls eller registreras i systemet och att det därmed kan förekomma förtroendeskadliga bisysslor. Risken har fått riskvärde 12, vilket innebär reducera riskerna och att åtgärd krävs, samt att det bör tas med i internkontrollplanen. Av riskbedömningen går att utläsa att de åtgärder som bör ske är utbildning av chefer, utskick till chefer samt systemstöd för att registrera. Som metod anges kontroll av HR där rapporter tas ut till respektive förvaltningsledning, samt påbud att följa upp inom respektive förvaltning. Av riskbedömningen går även att utläsa att det tas med i kommunstyrelsens internkontrollplan för år 2022. Vi har tagit del av kommunstyrelsens internkontrollplan för år 2022 och kontrollmomentet finns med.

I enkäten anger 4% av cheferna att det genomförs kontroller av anställdas bisysslor, 56% anges att det inte görs och 40% vet ej. De som anger att kontroller genomförs beskriver främst att frågan tas upp vid samtal.

### *Bedömning*

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

Svaret på revisionsfrågan är **nej**.

Bedömningen grundar vi på att det är en brist 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. Om dokumentationen av anställdas samtliga bisysslor skett i WinLas hade det möjligtvis kunnat utgöra en samlad bild av förekomsten av 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 matchning och kommunens genomgång av framkomna engagemang/bisysslor. Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll för att identifiera bisysslor. Det är även en brist att vi för flera av de engagemang som sändes över till kommunen för genomgång inte erhållit svar.

Vår granskning av kontroller visar på att det inom ramen för intern kontroll inte gjorts tillräckliga kontroller av bisysslor, varken samlat för hela kommunen eller per verksamhet. Det är en brist att det under de senaste åren inte funnits några kontrollmoment avseende bisysslor i kommunstyrelsens internkontrollplaner eller varit

med i kommunstyrelsens riskbedömningen, men vi ser positivt på att det finns med som kontrollmoment år 2022 och att kontroller är planerat att ske framåt. Då kommunstyrelsen enbart sett en risk i att förtroendeskadliga bisysslor kan förekomma bör komplettering ske så att även konkurrerande och hindrande bisysslor innefattas.

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.

### **Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sjöbo kommun**

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

#### *lakttagelser*

Enligt uppgift görs inte några systematiska kontroller av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sjöbo kommun. Kommunen har möjlighet att nyttja en funktion benämnd personbevakning. Där kan personer läggas till för bevakning för att få en indikation när betalningar genomförs till organisationer där bevakade personer sitter i styrelsen. Enligt uppgift används inte funktionen.

#### *Stickprovsgranskning*

Med utgångspunkt i matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister har vi gjort en kontroll av om engagemangen/organisationerna där anställda har bisysslor förekommer i kommunens leverantörsregister. För träff på enskilda firmor kan det vara så att det skett en utbetalning till en privatperson eller återbetalning av ett utlägg, vilket vi sett i ett fall för återbetalning för sophämtning. Vi har i granskningen inte kontrollerat hur många transaktioner som avser utlägg. Eftersom personnummer och organisationsnumret för en enskild firma är samma har också sådana typer återbetalningar fallit ut som träffar i vår matchning.

I matchningen mot leverantörsregistret fick vi totalt 23 träffar. Vi fick sedan hjälp av kommunen att ta fram transaktionslistor över leverantörerna för att se för vilka det genomförts transaktioner med under de senaste åren. Ekonomiavdelningen i kommunen gick igenom träffarna och sände över transaktionslistor där det skett transaktioner de senaste åren. Det hade i 9 fall skett transaktioner mellan kommunen och de organisationer som anställda har engagemang i. För dessa organisationer gjorde vi ett urval där vi stickprovskontrollerade en till två verifikationer per träff/organisation, totalt 16 stickprov. I dessa stickprovskontroller har vi bl.a. kontrollerat att det inte är den anställde, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan eller står som referens på 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. Granskningen påvisar inga fall där den anställde attesterat några fakturor



där den anställde har engagemang. Vi har däremot sett att det skett inköp inom samma förvaltning där den anställde arbetar.

I ett fall arbetar en person inom samma förvaltning som denne utfört sin bisyssla inom. Personen har utfört tjänster i egenskap av sitt privata företag och står även som referens på fakturan. Detta hade möjligen kunnat utföras inom ramen för personens ordinarie arbetsuppgifter eftersom tjänsterna är närbesläktade med den verksamhet som personen arbetar inom. Av mailkorrespondens framgår även att det var känt att personen arbetar inom verksamheten och att denne skulle utföra det inom ramen för sitt privata företag.

I övrigt noterar vi att inköpen/transaktionerna bl.a. skett av kommunalt bolag samt att transaktioner avser ersättning för inskrivna barn på förskola.

Vi har i granskningen efterfrågat eventuella avtal från leverantörerna och erhållit avtal från några av leverantörerna. Det har via intervjuer inte uppgetts att det finns särskild kännedom centralt på kommunen om förhållandena som framkom i matchningen.

#### *Jäv och attester*

Av Sjöbos attestreglementet (beslutad av kommunfullmäktige 2014-10-29 §7), framgår att den som utför kontroll inte får kontrollera ekonomiska transaktioner till sig själv eller närstående. Detta innefattar även utgifter av personlig karaktär. En person som utför attest eller kontroll får heller inte attestera transaktioner med bolag och föreningar där den kontrollansvarige eller närstående har ägarintressen eller ingår i ledningen. För bedömning av om jäv föreligger ska försiktighet tillämpas.

Enligt intervjusvar sker det inte några systematiska kontroller av att attestreglementet efterföljs.

Inom ramen för granskningen har vi inte funnit några felaktiga attester kopplat till de utbetalningar som gjorts där anställda har engagemang.

#### *Enkät svar*

I enkäten anger 2%, alltså en av respondenterna, att det finns kännedom om att det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Sjöbo kommun.

#### *Bedömning*

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

Svaret på revisionsfrågan är **nej**.

Bedömningen grundar vi på att det förekommer några anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Sjöbo kommun. Granskningen visar att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att inköp inte sker av näringsverksamheter



där anställda kan ha ekonomiska intressen. Då inga systematiska kontroller sker kan det finnas en risk att det sker otillbörliga inköp.

Vi ser positivt på att det i kommunövergripande styrdokument såsom attestreglemente anges förhållningssätt vad gäller anställdas engagemang.

Vi grundar vidare vår bedömning på att med avsaknad av kännedom och en sammanställning över anställdas samtliga bisysslor försvåras kontroller av inköp med näringsverksamheter där anställda har ekonomiska intressen. Således föreligger en risk att sådana inköp/utbetalningar inte kontrolleras på ett tillfredsställande sätt.

Dessutom visar genomgången avvikelser kopplat till att det har skett inköp inom samma förvaltning där den anställde har engagemang och att förhållandena var kända. Enligt vår mening är detta dock olämpligt och visar på att uppföljning behöver ske och att den interna kontrollen behöver stärkas inom området. 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.

# Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sjöbo 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.

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

## Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs dessa?	<p><b>Delvis</b></p> <p>Det finns riktlinjer avseende bisysslor i personalhandboken och chefshandboken. Dessa bör dateras och antas politiskt. Vi bedömer att riktlinjerna bör kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen kring t.ex. dokumentation, omprövning av tidigare anmälda bisysslor, praktiskt tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.</p> <p>Vår granskning påvisar även att bisysslor dokumenteras i liten omfattning och att dokumentationen sker på ett varierat sätt.</p>	
2. Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	<p><b>Nej</b></p> <p>Det finns inte en samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor i kommunen. Det förefaller även att flera av de anställdas engagemang vid sidan av ordinarie anställning inte är kända, prövade eller dokumenterade före vår granskning, vilket bekräftas av matchning och kommunens genomgång av framkomna engagemang/bisysslor. Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll för att identifiera bisysslor. Kommunstyrelsen har således inte någon kontroll över i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda i Sjöbo kommun.</p>	

---

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

**Nej**

Det förekommer några anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Sjöbo kommun. Granskningen visar att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen. Då inga kontroller sker kan det finnas en risk att det sker otillbörliga inköp.

Dessutom visar genomgången avvikelser kopplat till att det har skett inköp inom samma förvaltning där den anställde har engagemang och att dessa förhållanden var kända. Enligt vår mening är detta olämpligt och visar på att uppföljning behöver ske och att den interna kontrollen behöver stärkas inom området.



---

### Rekommendationer

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

- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att det tydliggörs hur dokumentation av anställdas bisysslor ska ske. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar<sup>6</sup>.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen. Inom ramen för detta arbete bör återrapportering till kommunstyrelsen ske.
- Kommunstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och rutiner enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör dateras och antas politiskt.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa 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.
- 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

---

<sup>6</sup> Med dubbla anställningar avses att den anställde har två anställningar, t.ex. en i kommunen och en anställning i en annan organisation.

näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.

- 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.
- 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 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 utveckla sin digitala hantering av anställdas bisysslor och överväga att införa en helt digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

2022-04-25

Emma Ekstén

Anna Hilmarsson

---

*Uppdragsledare*

---

*Projektledare*

---

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Sjöbo kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 21 maj 2021. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.