

*VERKSAMHETSANALYS
i Huskvarna AB*

Herrljunga kommuns revisorer

Revisionsrapport

Granskning av anställdas bisysslor

2016-10-07
Lars Edgren

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund/inledning.....	4
2.1 Revisionsfråga och kontrollmål	4
2.2 Metod och genomförande.....	4
3. Bisysslor.....	5
4. Granskningsiakttagelser	6
4.1 Ändamålsenliga rutiner/riktlinjer	6
4.1.1 Bedömning.....	6
4.2 Bisysslor hos kommunens anställda.....	7
4.2.1 Bedömning.....	8
4.3 Köp av varor och tjänster	8
4.3.1 Bedömning.....	8
5. Revisionell bedömning (kontrollmål)	9

1. Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Herrljunga kommun har gett Verksamhetsanalys i Huskvarna AB i uppdrag att granska kommunanställdas bisysslor.

Granskningen utgår från de regler om anställdas bisysslor som finns i lagen om offentlig anställning (LOA) samt de allmänna bestämmelser (AB) som finns inom kollektivavtals- området.

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

Har kommunen ändamålsenliga system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?

Efter genomförd granskning är vår revisionella bedömning att styrelser och nämnder har ändamålsenliga system och rutiner till sitt förfogande (riktlinjer bisyssla) för att hantera anställdas bisysslor. Riktlinjerna har däremot inte varit föremål för formellt beslut och kan av den anledningen inte ses som gällande regler utan mer som rekommendation.

Bedömningen baseras på följande iakttagelser:

Kommunen har utarbetat skriftliga riktlinjer med checklista samt blankett för anmälan om bisyssla. Riktlinjerna är förhållandevis kortfattade och kan utvecklas för tydligare vägledning.

Det finns således kommunövergripande rutiner för hur frågan om bisysslor ska hanteras. M b a brist på formellt beslut är dock statusen på riktlinjerna oklar.

Kontrollmålen kommenteras under Pkt 5 i rapporten.

2. Bakgrund/inledning

Regler om offentliganställdas bisysslor finns i allmänna bestämmelser (AB) och Lagen om offentlig anställning (LOA). I regelverken framgår det att arbetsgivaren kan förbjuda arbetstagaren att utöva en bisyssla om denna kan anses vara ett hinder för arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Med bisyssla avses syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan om anställningen och som dessutom inte avser privatlivet. Anser arbetsgivaren att ett sådant engagemang hindrar arbetsuppgifter, påverkar handläggning av ärenden i arbetet eller är konkurrerande med arbetsgivarens verksamhet och intressen kan sådant engagemang/bisyssla förbjudas.

Som grundprincip gäller att bisyssla är tillåten. Kommunens medarbetare får dock inte utöva bisyssla som är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

Medarbetare ska enligt regelverket på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för en bedömning av bisysslan.

2.1 Revisionsfråga och kontrollmål

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

Har kommunen ändamålsenliga system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?

För att kunna besvara den övergripande revisionsfrågan har följande kontrollmål utarbetats:

Har kommunen ett eget anpassat regelverk för anställdas bisysslor?

Efterlevs regelverken för anställdas bisysslor?

Har förvaltningscheferna tillräcklig kunskap om hanteringen av eventuella bisysslor?

Förekommer jävförhållanden vid upphandling/anskaffning?

2.2 Metod och genomförande

Granskningen har utförts dels genom analys/jämförelse av uppgifter i olika register samt dels genom studier av riktlinjer samt rutinbeskrivningar.

För att kontrollera omfattningen av anställdas bisysslor har en förfrågan gjorts hos Bolagsverket. En förteckning över hel- och deltidsanställda i Herrljunga kommun har jämförts med uppgifterna i aktiebolagsregistret samt handelsbolags- och föreningsregistret. Registerutdrag ur lönesystemets personregister har översänts till bolagsverket

Uppgifterna från jämförelsen mellan Bolagsverkets register och utdraget från personregistret har analyserats mot kommunens leverantörsregister för att kunna se vilka anställda med företagsengagemang där företaget/n samtidigt har en affärsmässig relation till kommunen.

Inom ramen för granskningen har kommunchef samt förvaltningscheferna svarat på ett antal frågor enligt översänt frågeformulär

Rapporten har sakgranskats av de intervjuade.

3. Bisysslor

I Lagen om Offentlig Anställning (LOA) återfinns regler kring anställdas bisysslor. Under rubriken "Bisysslor" återfinns följande paragrafer:

7 § 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.

7 a § Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §.

7 b § En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

7 c § En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.

Arbetsgivar- och arbetstagarparterna har på det primär- och landstingskommunala området träffat ett centralt kollektivavtal (AB). I detta avtal finns det regler om anställdas bisysslor som främst berör de arbetshindrande och konkurrerande bisysslorna.

Arbetsgivaren får således förbjuda en bisyssla om arbetsgivaren finner att bisysslan är:

Förtroendeskadlig (LOA § 7)

Arbetshindrande (AB § 8)

Konkurrerande (AB § 8)

4. Granskningsiakttagelser

4.1 Ändamålsenliga rutiner/riktlinjer

Det finns kommunövergripande riktlinjer för hanteringen av anställdas eventuella bisysslor. Riktlinjerna är förhållandevis kortfattade. Av dokumentet framgår inte beslutsstatus eller från när de är gällande. Vid kontroll visar det sig att de inte har varit föremål för formellt beslut. Av riktlinjerna framgår vad som är förtroendskadlig/arbetshindrande/konkurrerande bisyssla. Det framgår även att arbetsgivaren har skyldighet att informera de anställda om bisysslor samt att arbetstagaren på arbetsgivarens begäran är skyldig att anmäla eventuell bisyssla. Information om bisyssla skall genomföras vid anställningens ingående samt vid medarbetarsamtal.

Riktlinjerna kompletteras av en bilaga (checklista) för prövning av vad som i första hand utgör förtroendskadlig bisyssla. Det finns även en kommunövergripande blankett för anmälan av bisyssla.

Av svaren på ställda frågor framkommer att alla tillfrågade förvaltningschefer inte känner till att det finns ett kommunövergripande regelverk/riktlinjer avseende bisyssla och att det finns en bilaga (checklista) med speciell blankett för anmälan av bisyssla.

Samtliga förvaltningschefer är heller inte medvetna om att frågan om bisyssla ska aktualiseras vid nyanställning och vid utvecklings-/medarbetarsamtal eller att det finns en checklista/blankett som komplement till riktlinjerna.

Några förvaltningschefer har också noterat att riktlinjerna inte är formellt förankrade. De uppger även att det troligt är så att samtliga medarbetare inte blivit informerade om att eventuell bisyssla skall anmälas. I något eller några fall anges att det råder oklarhet om vem som beslutar om godkännande/förbud avseende bisyssla.

Samtliga förvaltningschefer anger att de har tillfredsställande kunskap om de anställdas bisysslor. Viss okunskap kan i något fall råda om bisyssla hos anställda långt ut i organisationen. Några egna förvaltningsvisa regler utöver de kommungemensamma finns ej och behövs heller inte anser förvaltningscheferna.

4.1.1 Bedömning

Det är positivt att kommunen har utarbetat kommunövergripande riktlinjer med checklista och blankett för anmälan av bisyssla. En negativ omständighet är dock att de inte är formellt beslutade. Riktlinjerna är förhållandevis kortfattade och kan utvecklas för tydligare vägledning. Ansvarsfördelningen preciseras i riktlinjerna. Genom att frågan alltid ska tas upp vid nyanställning och medarbetarsamtal säkerställs det att alla medarbetare får kännedom om riktlinjerna. Information och

begäran om eventuell bisyssla skall genomföras vid anställningens ingående och vid medarbetarsamtal, vilket underlättar uppföljning.

Utifrån svaren på de frågor som ställts till förvaltningscheferna är det, enligt vår bedömning, inte sannolikt att samtliga medarbetare anmodats att anmäla sina eventuella bisysslor. Därmed går det inte att besvara frågan om de anställda fullt ut följer riktlinjerna kring bisysslor.

Då det förekommer bisysslor bland förvaltningscheferna bör riktlinjerna kompletteras med åtgärder för hur det ska hanteras.

4.2 Bisysslor hos kommunens anställda

För att få en uppfattning om omfattningen av de anställdas bisysslor i kommunen har en fil, med uppgifter om hel- och deltidsanställda personer inom Herrljunga kommun, översänts till Bolagsverket för sökning i aktiebolags-, handelsbolags- och föreningsregister. Syftet med denna sökning är att ta fram uppgifter om anställdas bisysslor i form av engagemang i företag/föreningar.

Grundfilen till Bolagsverket innehöll uppgifter om 854 hel- och deltidsanställda i kommunen. Några anställda kan förekomma flera gånger då de kan ha dubbla tjänster eller under året bytt tjänst mellan förvaltningar.

Den förteckning som erhöles från Bolagsverket innehöll 125 träffar där anställda i Herrljunga kommun har engagemang i företag eller föreningar. En person kan i vissa fall ha funktioner i flera företag. Även enskilda företag eller föreningar kan förekomma flera gånger då olika personer har engagemang i samma företag. Efter eliminering av engagemang i bostadsrättsföreningar återstod 111 träffar. I sammanhanget kan även noteras att det förekommer anställda som mot bakgrund av sin tjänst har företagsengagemang (ex vis kommunchefen)

Antalet träffar har sedan delats upp på de olika förvaltningarna (inkl engagemang i bostadsrättsföreningar). Tabellen nedan visar träffar fördelade på respektive förvaltning.

I Tabell 1 redovisas antalet hel- och deltidsanställda personer i Herrljunga kommun per förvaltning samt antalet personer per förvaltning som har ett engagemang i företag och föreningar.

Förvaltning	Anställda	Antalet träffar	Andel %
Bildning	373	67	20,3 %
Bygg- och miljö	12	3	25,0 %
Kommunledningskontor	33	13	39,4 %
Tekniska	93	15	16,1 %
Social	343	27	7,9 %
Totalt	854	125	14,6 %

Ovanstående tabell syftar till att ge en översiktlig bild av de kommunanställdas engagemang i företag och föreningar.

Resultatet från registeranalysen har tillsammans med ett antal frågor översänts och besvarats/kommenterats av berörda förvaltningschefer.

4.2.1 Bedömning

Registeranalysen visar att det i Herrljunga kommun finns ett flertal anställda som har engagemang i företag eller föreningar. Några av förvaltningscheferna har vid uppföljningen angivit att det inom deras verksamhet kan förekomma anställda med bisysslor som inte är kända av ansvariga. Någon djupare analys av eventuella okända bisysslor och om de kan utgöra sådana som är att betrakta som förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande har inte genomförts.

4.3 Köp av varor och tjänster

Bolagsverkets sammanställning över företag, där kommunanställda har ett engagemang, har samkörts mot kommunens eget leverantörsregister.

Vi vill poängtera att nedanstående sammanställning enbart är tänkt att fungera som en utgångspunkt i det fortsatta arbetet inom respektive förvaltning.

Tabell 2 visar antalet företag eller föreningar i kommunens leverantörsregister där anställda har ett engagemang och hur många av dessa organisationer som har sålt varor eller tjänster till kommunen.

Förvaltning	Försäljning till kommunen
Bildning	11
Bygg- och miljö	-
Kommunledningskontor	3
Tekniska	1
Socialförvaltningen	3
Totalt	18

4.3.1 Bedömning

Vi kan konstatera att av de företag eller organisationer där anställda har ett engagemang (träffar) har 18 sålt varor eller tjänster till kommunen. Huruvida de identifierade bisysslorna är att betrakta som förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande har inte analyserats inom ramen för granskningen. Vi bedömer att det är viktigt att kommunen följer upp och kontrollerar att ovanstående engagemang följer LOA och AB samt är förenliga, trots oklar status, med kommunens riktlinjer. I sammanhanget kan noteras att två personer (Bildning) förekommer två gånger var. Antal personer är 16 stycken.

5. Revisionell bedömning (kontrollmål)

Vår bedömning utifrån angivna kontrollmål är att:

- kommunen har anpassade riktlinjer för anställdas bisysslor
- efterlevnaden av riktlinjerna har brister
- alla ansvariga inte har tillräcklig kunskap om riktlinjerna/hantering av bisysslor
- det finns inget specifikt som talar för att det förekommer jävsförhållanden vid upphandling/anskaffning.

Alla förvaltningschefer känner inte till att det finns riktlinjer med checklista samt en bilaga med speciell blankett för ändamålet. Samtliga förvaltningschefer är heller inte medvetna om att bisyssla är en punkt vid nyanställning och vid utvecklings/medarbetarsamtal. Det finns förvaltningschefer som tror att samtliga medarbetare inte blivit informerade om anmälningsplikt avseende bisyssla. Det finns hos förvaltningscheferna kunskapsbrister om de anställdas företagsengagemang. I något eller några fall råder det oklarhet om vem som beslutar om godkännande/förbud avseende bisyssla. Alla förvaltningschefer anser inte att det finns något förankrat regelverk för bisysslor i verksamheten.

Mot bakgrund av ovanstående kan konstateras att alla förvaltningschefer inte har tillräcklig kunskap om riktlinjer/hantering av bisysslor.

Mot bakgrund av vilka anställda som har engagemang och vilka företag som förekommer i leverantörsregistret talar det inte för att det förekommer jävsförhållanden vid upphandling/anskaffning.

Riktlinjerna bör kompletteras med information om hur kommunen ska hantera bisyssla hos förvaltningschef.