

Granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Region Västmanland

December 2024

Fredrik Birkeland, certifierad kommunal revisor

Henrik Fagerlind, certifierad kommunal revisor

Agnes Westerlund, revisionskonsult

Daniel Max, revisionskonsult






Davide Attebrant Sbrzesny, revisionskonsult

Sammanfattning

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

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

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

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas bisysslor?	Delvis 
Efterlevs gällande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor?	Nej 
Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?	Nej 
Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?	Nej 
Genomförs någon systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv?	Nej 

Rekommendationer

Vi rekommenderar regionstyrelsen att:

- Genomföra informations- och kommunikationsinsatser i organisationen i syfte att uppmärksamma anställda på skyldigheten att anmäla bisyssla samt registrera bisyssla i gällande systemstöd.
- Upprätta stödmaterial för bedömning av konkurrerande och arbetshindrande bisysslor.
- Säkerställa att registrerade bisysslor hanteras, bedöms och dokumenteras av chef i gällande systemstöd i enlighet med gällande riktlinjer och delegationsordning.
- Säkerställa att samtliga anställda som omfattas av riktlinjerna för anställdas bisysslor anmäler och registrerar eventuella bisysslor i gällande systemstöd.

- Säkerställa att organisationsnummer alltid registreras i gällande systemstöd i syfte att underlätta och möjliggöra effektiva dataanalyser och kontroller av anställdas bisysslor.
- Införa systematiska kontroller eller uppföljningar av anställdas bisysslor i syfte att säkerställa hanteringen och efterlevnaden av bisysslor enligt gällande regelverk.
- Upprätta systematiska kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv.
- Säkerställa att nuvarande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor efterlevs vad gäller den årliga sammanställningen som ska tas fram samt tydliggöra syftet med sammanställningen och hur den ska användas i uppföljningsarbetet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	4
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	7
Riktlinjer och rutiner	7
Efterlevnad av riktlinjer	10
Intern kontroll	16
Uppföljning och kontroll av bisysslor utifrån välfärdsbrottsperspektiv	17
Samlad bedömning	20
Rekommendationer	20

Inledning

Bakgrund

Förekomsten av bisysslor regleras i kollektivavtal som 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 bland annat regioner. Sådana bisysslor är aldrig tillåtna och arbetsgivaren har rätt att kräva att den otillåtna bisysslan upphör.

Arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal, som exempelvis 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 bisyssla och lämna efterfrågade uppgifter. I Allmänna bestämmelser 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.

Under 2024 har en förstudie avseende regionens arbete med att förebygga, upptäcka och hantera välfärdsbrottlighet genomförts. I förstudien identifierades bisysslor som ett riskområde. 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 regionstyrelsen 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 bisysslor?
- Efterlevs gällande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor?
- Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?
- Genomförs någon systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv?

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

Avgränsning

Granskningen omfattar månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda) i regionen, exklusive anställda med skyddad identitet, per 2024-11-05. De yrkesgrupper som ingår i granskningen är chefer, läkare, sjuksköterskor samt anställda inom ekonomi- samt IT-verksamhet. Yrkesgrupperna är utplockade från personalsystem utifrån AID-etiketter¹. Region Västmanland har en gemensam upphandlingsfunktion med Region Sörmland. Medarbetarna i inköps- och upphandlingsfunktionen är anställda i Region Sörmland. Dessa ingår därför inte i urvalet.

Analysen av anställdas bisysslor mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister omfattar endast bisysslor av näringskaraktär.

Metod

Granskningen har genomförts genom intervju, enkätundersökning och dokumentstudier. Vidare har en registeranalys av anställdas bisysslor med stickprovsuppföljning genomförts. Vid intervjun deltog HR-direktör, förhandlingschef, HR-chef vid hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt HR-chef för övriga förvaltningar.

Enkätundersökningen har skickats ut till regionens chefer (410 stycken) med frågor kring rutiner och kännedom om anställdas bisysslor, samt om de själva fått frågan kring bisysslor. Enkäten besvarades av 271 chefer, vilket ger en svarsfrekvens på 66 procent.

En registeranalys har genomförts av de bisysslor som anställda har registrerat i personalsystemet Heroma. Vidare har en jämförelse genomförts mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos det aktuella urvalet av anställda. Datauttaget är gjort per 2024-11-05. Resultatet har i sin tur jämförts mot regionens leverantörer under perioden januari 2020 - september 2024. för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där det aktuella urvalet av anställda har engagemang. De identifierade träffarna har stickprovskontrollerats mot fakturor och attest av kostnader. Vidare har en stickprovsjämförelse genomförts mellan förekomst av bisysslor och registrerade bisysslor i Heroma.

Vi har tagit del av följande dokumentation inom ramen för granskningen:

- Bisyssla i Heroma, chefens lathund (2024-04-22)
- Bisyssla i Heroma, medarbetarens lathund (2024-02-12).
- Riktlinje för bisyssla (5446-6, giltig från och med 2024-09-27).
- Intern kontrollplan för 2024 (beslutad 2023-06-05)
- Riskanalyser för intern kontrollplan 2024.
- Delegationsordning för regionstyrelsen (22901-13).
- Bisyssla - Infomaterial APT (odaterad).
- Medarbetarsamtal - mallar för chef samt för medarbetare (odaterade).

¹ Arbetsidentifikation kommuner och regioner (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten. Rapporten är kvalitetssäkrad av Henrik Fagerlind, certifierad kommunal revisor, i enlighet med PwCs interna riktlinjer.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner

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

lakttagelser

Region Västmanland har en dokumenterad riktlinje (*Bisyssla*, 5446-6, giltig från och med 2024-09-27) som redogör för regelverket kring bisysslor, rutinen för anmälan och beslut om bisyssla. Riktlinjen ska fungera som stöd vid bedömning av bisyssla och gäller för alla anställda inom regionen. Enligt riktlinjen är huvudregeln att det är tillåtet för medarbetare att inneha bisyssla men att arbetsgivaren kan förbjuda vissa bisysslor. Det framgår av riktlinjen att arbetstagaren på eget initiativ ska anmäla bisyssla till arbetsgivaren och att den ska registreras via personalsystemet Heroma. Arbetstagarens närmaste chef ansvarar för att fråga om förekomst av bisyssla vid rekrytering, i samband med det årliga medarbetarsamtalet och vid indikation på att icke-anmäld bisyssla förekommer. Enligt rutinen ska chefen göra bedömning av bisyssla och medarbetaren ska lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs. Dokumenten *Bisyssla i Heroma - chefens lathund* respektive *Bisyssla i Heroma - medarbetarens lathund* finns som stöd för hur både medarbetare och chef ska hantera bisysslan i Heroma.

Av riktlinjen framgår att den registrerade bisysslan godkänns respektive förbjuds av beslutsfattande chef enligt verkställighetsbeslut. I respektive förvaltnings verkställighetsbeslut tydliggörs vem som är beslutsfattande chef. För bedömningen ska chefen kontakta verksamhetsnära HR-konsult som ska fungera som stöd. Medarbetarens chef rekommenderar beslut om bisyssla och beslutande chef fastställer beslut att tillåta alternativt förbjuda medarbetarens bisyssla. Det framkommer inte av regionstyrelsens delegationsordning vem som är behörig att fatta beslut om otillåten bisyssla, utan det har hanterats genom verkställighetsbeslut. Av lathundarna framgår att det är chefens chef som tar beslut om att tillåta respektive förbjuda bisyssla.

Av riktlinjerna framgår vidare att Region Västmanlands chefer ska föregå med gott exempel och undvika bisysslor i kombination med chefsuppdrag. Det framgår också att arbetsgivare tillämpar extra stor restriktivitet gällande godkännande av bisyssla för de högsta cheferna.

För stöd i chefens bedömning om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte finns en checklista, *Checklista för bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet*, som är en integrerad del av riktlinjen. Checklistan är hämtad från Statens offentliga utredningar (SOU:2000:80). Ingen motsvarande checklista eller stödmaterial finns för bedömning av bisysslor som kan vara arbetshindrande eller konkurrerande.

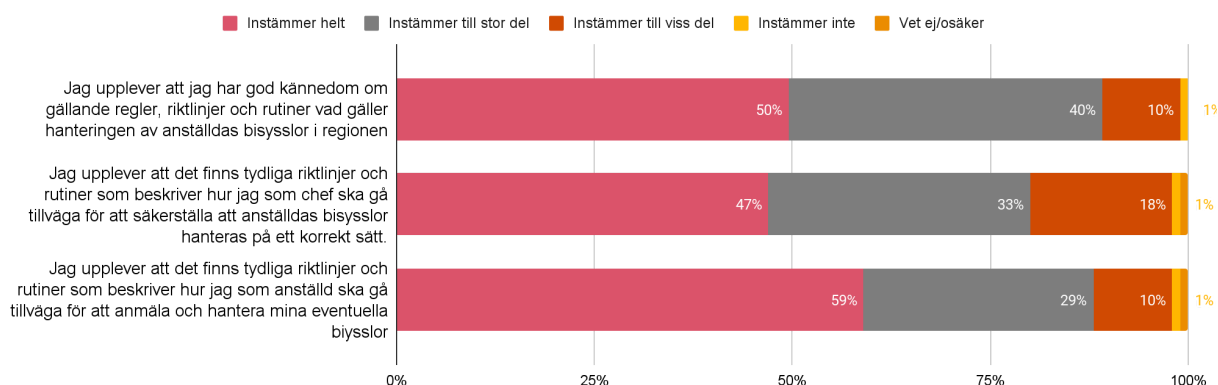
Inför beslut om att en bisyssla förbjuds på grund av att den anses konkurrerande eller arbetshindrande, ska arbetsgivaren förhandla med medarbetarens fackliga organisationer enligt Medbestämmandelagen (MBL), där HR-konsult ska kontaktas som stöd. Efter förhandling fattar chefen beslut. Av regionens riktlinjen *Bisyssla* framgår att vid förbud av bisyssla ska en skriftlig motivering lämnas. Det finns enligt intervju ingen särskild blankett för förbud av bisyssla, utan anteckning görs enligt uppgift i förhandlingsprotokoll från MBL-förhandling. I de fall som arbetsgivaren har meddelat förbud mot bisyssla, ska skälig tid för avveckling av den otillåtna bisysslan medges. Tiden för detta bör inte överstiga tre månader.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av regionens stöddokument inför det årliga medarbetarsamtalet och funnit att det finns specifika mallar för både medarbetare och chef. I dessa mallar uppmanas medarbetaren respektive chefen, som förberedelse inför medarbetarsamtalet, att ta ställning till om de tagit del av riktlinjen gällande bisyssla och rapporterat i Heroma. Det finns dock ingen fråga om medarbetaren har en tidigare anmäld bisyssla som behöver anmälas eller rapporteras på nytt utifrån att en anmäld bisyssla bara godkänns ett år i taget enligt riktlinjerna. Mallarna finns att tillgå i regionens ledningssystem och på intranätet, enligt uppgifter från intervju.

Vid intervju framkommer att förekomst av bisyssla är en fråga vid rekryteringsprocessen. En fråga om förekomst av bisyssla ligger med i den grundmall som regionen använder vid rekryteringsintervjuer.

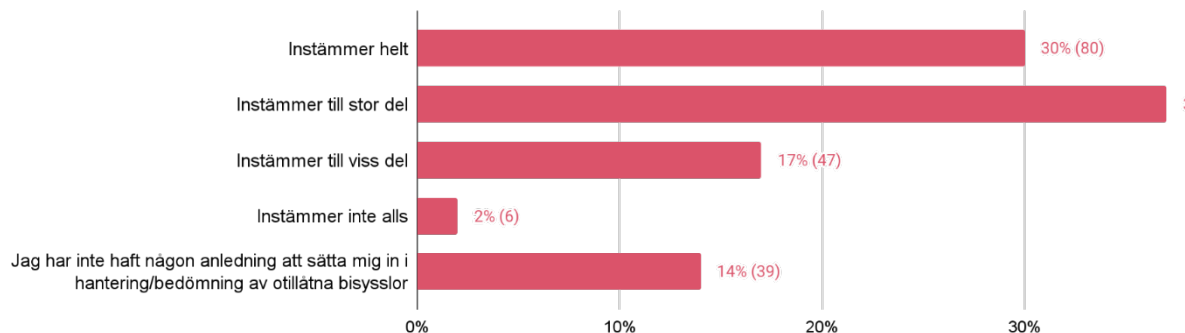
Av vår genomförda enkätundersökning framgår att nio av tio chefer upplever att de har en god kännedom om regler, riktlinjer och rutiner vad gäller hanteringen av anställdas bisysslor i regionen ("instämmer till stor del" eller "instämmer helt i påståendet"), se figur 10. Åtta av tio instämmer helt eller delvis till att det finns tydliga riktlinjer som beskriver hur man som chef ska gå tillväga för att hantera anställdas bisysslor. Närmare nio av tio upplever att det finns tydliga riktlinjer som beskriver hur man som anställd ska gå tillväga för att anmäla och hantera sina bisysslor. Av enkätfrågans fritextsvar framgår att vissa svaranden upplever att det finns en del utmaningar och oklarheter kring hanteringen av bisysslor i Heroma. Det lyfts även att vissa respondenter inte känt till riktlinjerna förrän nyligen och att det finns en uppfattning om att olika delar av organisationen hanterar bisysslor på olika sätt.

Figur 1. Enkät svar avseende kännedom om gällande regler, riktlinjer och rutiner vad gäller hanteringen av anställdas bisysslor.

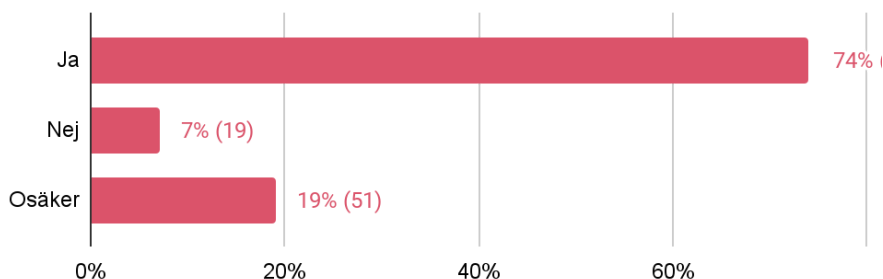


Av enkätundersökningen framgår att närmare sju av tio chefer upplever att det finns ett tillräckligt stöd i att bedöma om en bisyssla är otillåten eller inte ("instämmer till stor del" eller "instämmer helt"), se figur 2. Ungefär lika många, tre av fyra chefer, har svarat att de vet vem inom förvaltningen som har rätt att besluta om en bisyssla är otillåten, se figur 3.

Figur 2. "Jag upplever att det finns ett tillräckligt stöd i att bedöma om en bisyssla är otillåten eller inte"



Figur 3. "Jag vet vem i min förvaltning som har rätt att besluta om en bisyssla är otillåten"



Bedömning

Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas bisysslor?

Delvis.

Vi ser att det finns en av regionstyrelsen beslutad riktlinje för hantering av anställdas bisysslor med tillhörande stödmaterial för chefernas bedömning av förtroendeskadliga bisysslor. Ingen motsvarande checklista eller stödmaterial finns för bedömning av bisysslor som kan vara arbetshindrande eller konkurrerande. Det finns ett systemstöd för registrering och dokumentation av anställdas bisysslor. Vidare finns det lathundar som stöd för chefer och medarbetare i den praktiska hanteringen i detta systemstöd. Vi ser också att det finns framtaget material för APT-möten, medarbetarsamtal och rekryteringsprocessen som berör bisysslor. Det framkommer inte i regionstyrelsens delegationsordning vem som är behörig att fatta beslut om otillåten bisyssla, utan det har hanterats genom verkställighetsbeslut. I riktlinjerna anges att det är beslutsfattande chef. I respektive förvaltnings verkställighetsbeslut tydliggörs vem som är beslutsfattande chef.

Av vår genomförda enkätundersökning framgår att nio av tio chefer upplever att de har en god kännedom om regler, riktlinjer och rutiner vad gäller hanteringen av anställdas bisysslor i regionen. Närmare nio av tio chefer upplever att det finns tydliga riktlinjer som beskriver hur man som anställd ska gå tillväga för att anmäla och hantera sina bisysslor.

Efterlevnad av riktlinjer

Revisionsfråga 2: Efterlevs gällande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor?

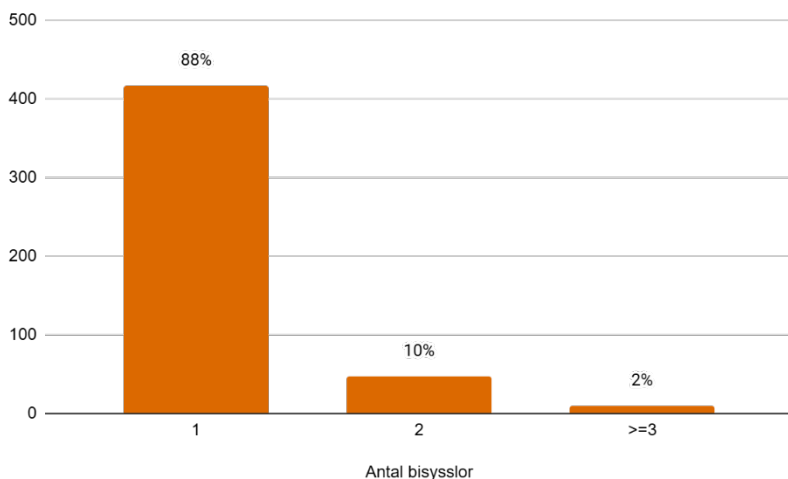
lakttagelser

Registrerade bisysslor i Heroma

Bisysslor registreras och dokumenteras i personalsystemet Heroma. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av ett registerutdrag från Heroma från per 2024-11-05. Analys av registerutdraget visar att det finns totalt 545 stycken registrerade bisysslor fördelat på det aktuella urvalet av 474 anställda.

I figur 4 redovisas antalet bisysslor per anställd som har minst en registrerad bisyssla per 2024-11-05. Cirka en av tio anställda som har registrerat bisyssla i Heroma har fler än en bisyssla. Av de som har registrerat bisyssla varierar antalet bisysslor per anställd mellan en till fem bisysslor. Majoriteten av de som har registrerat bisyssla har endast en bisyssla registrerad (88 procent). Alla bisysslor har ett registrerat startdatum. Cirka 30 procent av de bisysslor som registrerats i Heroma, både de som har ett registrerat beslut och de som saknar beslut, har ett till-och-med-datum.

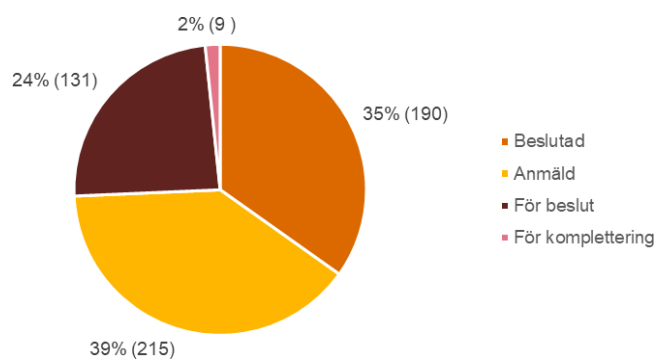
Figur 4. Antalet bisysslor per anställd som har minst en registrerad bisyssla per 2024-11-05.



Status av bisysslor i Heroma

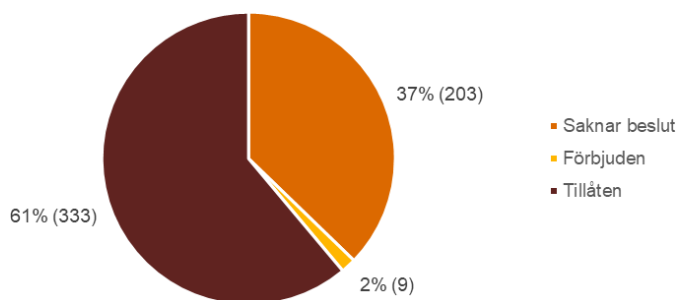
Efter att en bisyssla registrerats i Heroma ska den markeras som beslutad av närmaste chef. I Heroma framgår i vilket skede en bisyssla är: *anmäld*, *för beslut*, *beslutad* eller *för komplettering*. Figur 5 visar i vilket beslutsskede de registrerade bisysslorna är. Endast 35 procent av alla bisysslor är registrerade som beslutade.

Figur 5. Status av bisysslor per 2024-11-05.



Vidare visar Heroma ifall en bisyssla är beslutad som förbjuden eller tillåten eller om det saknas fattat beslut, se figur 6. Det framgår att 61 procent av alla bisysslor är beslutade som tillåtna och att 37 procent saknar ett beslut. Två procent, motsvarande nio bisysslor, är registrerade som förbjudna. Det relativt låga antalet av bisysslor som registrerats som otillåtna kan troligen förklaras av att medarbetare har en dialog med sin chef om lämpligheten i eventuella påtänkta bisysslor innan de registreras i Heroma och att endast bisysslor som behöver förbjudas i formell mening registreras i Heroma.

Figur 6. Andelen bisysslor som är tillåtna, förbjudna eller som saknar beslut per 2024-11-05.

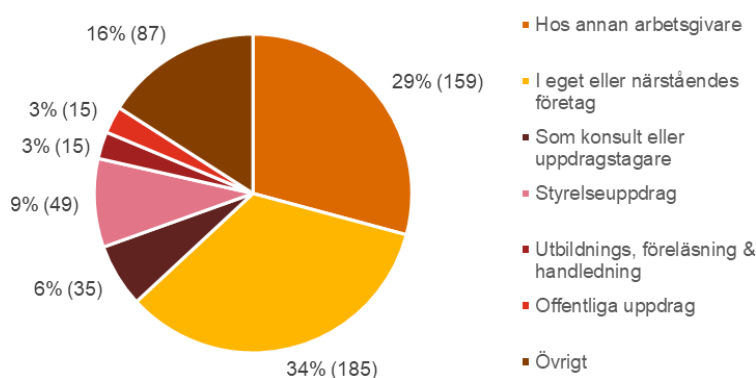


Resultatet innebär att flera bisysslor i systemet som har statusen *anmälda* eller *för beslut* de facto har ett fattat beslut då de är markerade som tillåten. I intervju framkommer att regionen har haft en del systemtekniska utmaningar med Heroma kopplat till hanteringen av anställdas bisysslor. Den systemtekniska utmaningen består i att chefer inte alltid ser sina medarbetare och inte kan godkänna bisysslan i systemen, vilket medför att bisysslan i systemet ser ut att vara ohanterad. Det framhålls att frågan om bisyssla kan vara anmäld och hanterad muntligen mellan chef och medarbetare, även om dokumentationen och spårbarheten av detta saknas i systemet.

Var bisysslan sker

Registrerade bisysslor kan ske i olika typer av verksamheter. I figur 7 nedan redovisas resultatet av de registrerade bisysslornas typ. Det vanligaste är att bisysslor sker i eget eller närståendes företag (34 procent) eller hos annan arbetsgivare (29 procent).

Figur 7. Typ av bisyssla per 2024-11-05.



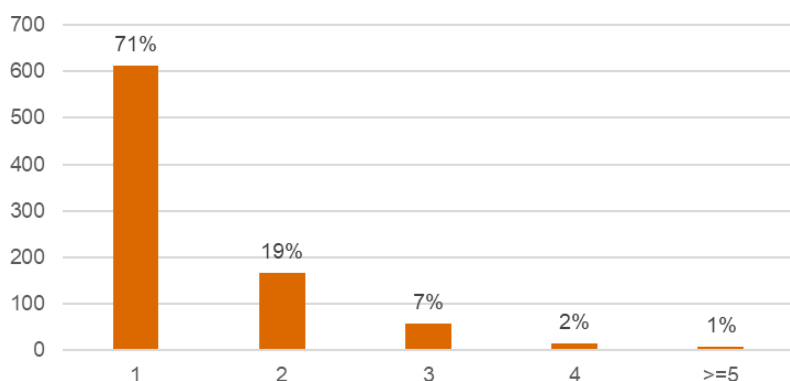
Av alla registrerade bisysslor i Heroma har 55 procent av bisysslorna ett registrerat organisationsnummer. Organisationsnummer möjliggör att på ett effektivt sätt kunna göra uppföljningar och stickprov av registrerade bisysslor, exempelvis mot regionens leverantörsregister.

Bisysslor av näringskaraktär

I vår analys av offentliga register identifierades att 861 personer, av de 3 441 anställda som ingick i urvalet, har en aktuell bisyssla av näringskaraktär (motsvarande cirka 25

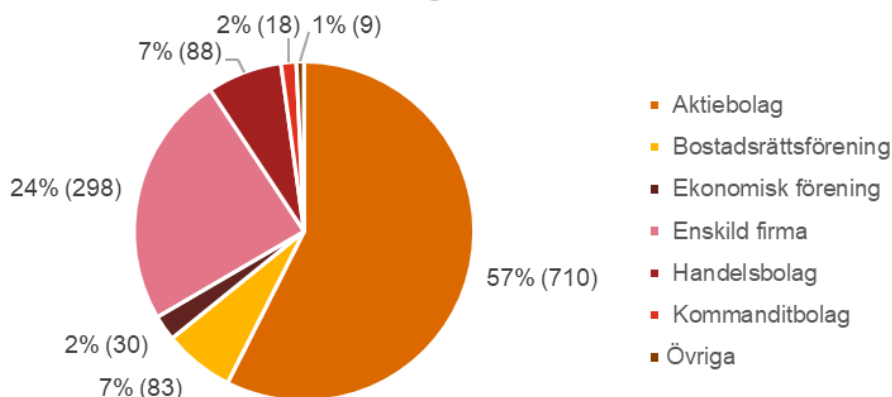
procent). Antal bisysslor av näringskaraktär per anställd, som har minst en bisyssla av näringskaraktär, redovisas i figur 8. Av de anställda som har en bisyssla av näringskaraktär så har cirka 71 procent av dessa en bisyssla av näringskaraktär. 29 procent har två eller fler bisysslor av näringskaraktär. Denna fördelning överensstämmer i stort med fördelningen av registrerade bisysslor i Heroma. Det bör noteras att en person kan ha två olika positioner i samma företag eller organisation, vilket i denna analys då räknas som två bisysslor.

Figur 8. Antal bisysslor av näringskaraktär per anställd som har minst en bisyssla av näringskaraktär, per 2024-11-05.



Mer än hälften av bisysslorna av näringskaraktär sker i aktiebolag, se figur 9. Därefter är enskild firma (24 procent) vanligast.

Figur 9. Bisysslor av näringskaraktär uppdelat på bolagsform per 2024-11-05.



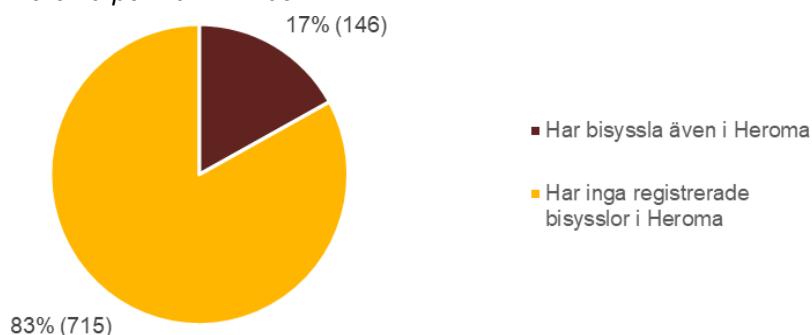
Jämförelse av bisysslor av näringskaraktär med registrerade bisysslor i Heroma

I offentliga register identifierades att de 3 441 anställda i de utvalda yrkesgrupperna sammanlagt har 1 236 stycken bisysslor av näringskaraktär. I Heroma finns totalt 545 bisysslor registrerade. Dessa 545 bisysslor omfattar samtliga anställda och inkluderar även bisysslor utan näringskaraktär, såsom anställning hos annan arbetsgivare.

För att identifiera hur stor andel av bisysslor av näringskaraktär som registrerats i Heroma genomfördes jämförande analyser. Många registrerade bisysslor i Heroma

saknar organisationsnummer för där bisysslan sker, vilket innebär att vi inte har kunnat genomföra någon uppföljning på bisysselnivå. Istället användes personnummer för att se om anställda med bisysslor av näringskaraktär även hade någon bisyssla registrerad i Heroma. Vi kan konstatera att färre än en av fem anställda som har en identifierad bisyssla av näringskaraktär har anmält någon bisyssla i Heroma, se figur 10. Detta indikerar att det finns en underrapportering av bisysslor i Heroma, vilket kan innebära en risk att Region Västmanland som arbetsgivare inte känner till samtliga bisysslor och därmed inte heller kan bedöma dessa. Det innebär att det finns en risk för att anställda har bisysslor som kan vara otillåtna.

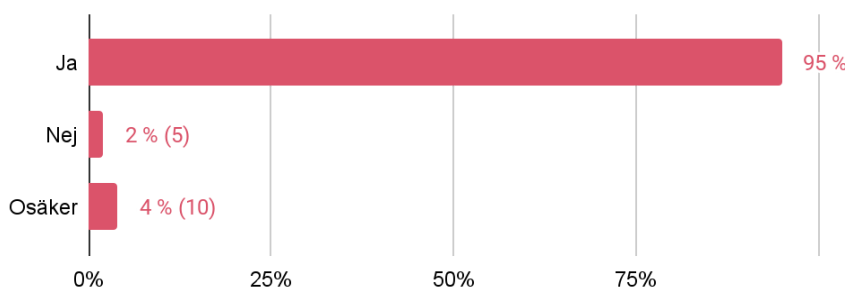
Figur 10. Andel anställda med bisysslor av näringskaraktär som även har bisysslor registrerade i Heroma per 2024-11-05.



Vidare har varje anställds antal bisysslor av näringskaraktär jämförts med det antal bisysslor som den anställde registrerat i Heroma. Vid denna analys konstaterades att endast 12 procent av de anställda (cirka en av åtta) har registrerat ett antal bisysslor i Heroma som motsvarar, eller överstiger, antalet identifierade bisysslor i offentliga register.

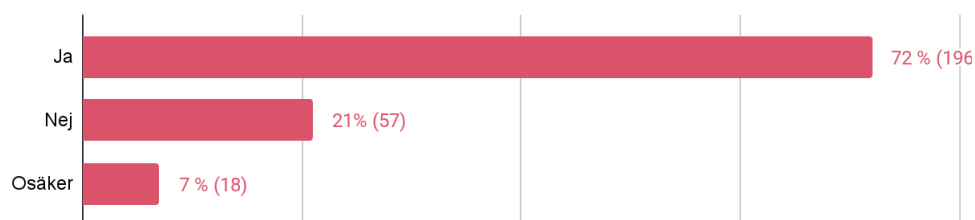
Enkätundersökning

Av enkätundersökningen framgår att 95 procent av respondenterna har svarat att de har informerat sina anställda om skyldigheten att anmäla bisysslor, se figur 11. De som svarade *Ja* på frågan ombads även att specificera vid vilket eller vilka tillfällen de har gjort detta. Av dessa uppgav 93 procent att de har informerat om skyldigheten under medarbetarsamtal, 49 procent vid anställningens start/introduktion, 43 procent under rekryteringsprocessen, 41 procent vid arbetsplatsträffar och 12 procent vid andra tillfällen. Det var möjligt att ge fler än ett svar på frågan. I fritextsvaren för "annat tillfälle" nämndes bland annat veckobrev, vid förekommen anledning samt vid ledningsgruppsmöten.



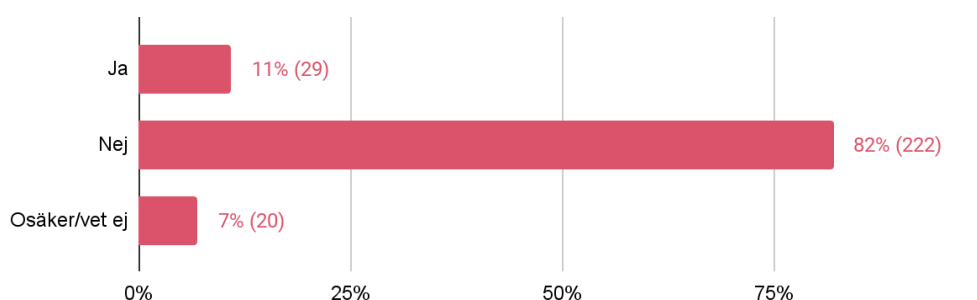
Figur 11. "Har du som chef medvetandegjort dina arbetstagare (medarbetare) om skyldigheten att anmäla bisysslor och lämna uppgifter?"

95 procent av respondenterna har, enligt figur 11, svarat att de medvetandegjort sina medarbetare om skyldigheten att anmäla bisyssla. Det är däremot endast sju av tio respondenter som har svarat att de har fått frågan av sin chef om bisyssla och information om att anmäla denna, se figur 12. En av fem chefer upplever att de inte fått frågan från sin chef.



Figur 12. "Har du själv fått frågan av din chef om du har bisyssla och information om skyldigheten att anmäla eventuell bisyssla?"

Åtta av tio chefer har svarat att de inte haft en medarbetare under de senaste två åren som haft bisyssla, eller anmält avsikt att ha bisyssla, där arbetsgivaren efter prövning förbjudit bisysslan, se figur 13.

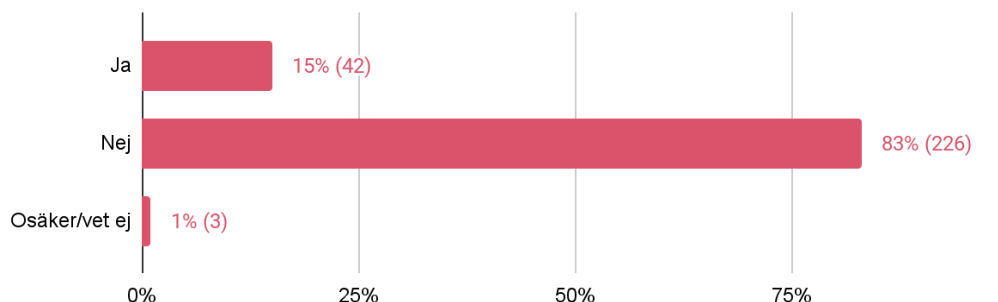


Figur 13. "Har någon av dina medarbetare under de senaste två åren (24 månaderna) haft bisysslor eller anmält avsikt att ha bisysslor, där arbetsgivaren efter prövning förbjudit bisysslan (otillåten bisyssla)?"

15 procent av cheferna har svarat att de i dagsläget har en bisyssla vid sidan av sin anställning, se figur 14. Av de chefer som svarade ja på frågan, svarade 90 procent att de anmält bisysslan i Heroma, 5 procent att de inte anmält bisysslan men att de

informerat sin chef och 5 procent svarade att de är osäkra om de anmält bisysslan eller inte.

Figur 14. "Har du i dagsläget en bisyssla vid sidan av din anställning hos Region Västmanland?"



Bedömning

Efterlevs gällande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor?

Nej.

Genomförd dataanalys visar på brister i dokumentationen i Heroma och att samtliga bisysslor inte finns registrerade eller anmälda i systemet. Till exempel visar vår dataanalys att 83 procent av de anställda i de yrkesgrupper som ingått i dataanalysen och som har en aktuell och identifierad bisyssla av näringskaraktär inte har någon bisyssla registrerad eller anmäld i Heroma. Resultatet från vår dataanalys visar att det finns en underrapportering i Heroma. Detta trots att 95 procent av cheferna i genomförd enkätundersökning uppger att de medvetandegjort anställda om skyldigheten att informera om eventuella bisysslor. Cirka en av fem chefer uppger att de inte har fått frågan från sin chef om de har bisysslor, vilket är en avvikelse mot gällande riktlinjer. Vi noterar att det finns systemtekniska utmaningar som regionen håller på att utreda. Slutligen konstaterar vi att endast cirka 55 procent av bisysslorna har ett registrerat organisationsnummer. Genom att alltid registrera organisationsnummer kan kontroller och uppföljningar underlättas och ske effektivt.

Intern kontroll

Revisionsfråga 3: Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?

lakttagelser

Enligt Region Västmanlands riktlinjer för bisysslor kan en bisyssla godkännas fram till slutet av det följande kalenderåret. Efter denna period krävs en ny bedömning och ett nytt godkännande för att säkerställa att bisysslan fortfarande överensstämmer med regionens riktlinjer. Medarbetaren måste då göra en ny anmälan för att få bisysslan godkänd igen. Det är dock osäkert om detta alltid sker i praktiken. Under intervju framkommer att det inte skickas en kontrollfråga eller påminnelse från Heroma efter ett

år, varpå det finns indikationer på att bisysslor kan fortlöpa utan ny bedömning. Det är dessutom otydligt om systemet tillåter att en bisyssla registreras för längre än 12 månader.

Det framgår under intervju att nyanställda får en notifikation i Heroma med fråga om bisyssla. Frågan är formulerad så att medarbetaren behöver ta ställning till den oavsett om den anställde har en bisyssla eller inte.

Varken i regionens riskanalys eller internkontrollplan för år 2024 (daterad 2023-06-05) finns risk eller kontrollmoment kopplat till anställdas bisysslor med.

I riktlinjen för anställdas bisysslor framgår att det i januari varje år ska skickas en sammanställning, framtagen ur Heroma, för föregående år till förvaltningsdirektörer, HR-chefer/ personalchefer, läkemedelskommittén och inköpschef samt redovisas i Central Samverkansgrupp under föregående år. I intervju framkommer att detta inte har gjorts under år 2024 samt att det inte är tydligt vad syftet är eller hur sammanställningen ska användas. Det framkommer vidare att det i dagsläget inte finns några systematiska kontroller för att säkerställa hanteringen av anställdas bisysslor enligt gällande regelverk. Det framhålls i intervju att fördjupade kontroller genomförs på förekommen anledning. I intervju beskrivs att det under år 2024 har gjorts åtminstone en sådan fördjupad kontroll på förekommen anledning kopplat till område akutsjukvård inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen med fokus på yrkesgruppen läkare.

Bedömning

Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?

Nej.

Det är positivt att det i riktlinjerna framgår att årliga omprövningar ska göras, men det finns en osäkerhet om så sker i praktiken. Vi konstaterar att bisysslor inte finns med som risk eller kontrollmoment i regionstyrelsens riskanalys respektive internkontrollplan för år 2024. Det finns inte heller några upprättade eller systematiska kontroller för att säkerställa hanteringen av anställdas bisysslor enligt gällande regelverk. Vi ser också att den sammanställning som årligen ska tas fram enligt riktlinjerna inte har tagits fram eller hanterats under år 2024.

Uppföljning och kontroll av bisysslor utifrån välfärdsbrottsperspektiv

Revisionsfråga 4: Genomförs någon systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv?

Iakttagelser

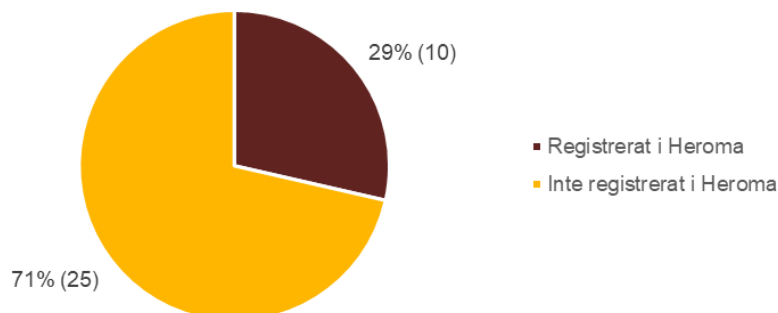
Systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv inkluderas inte i Region Västmanland internkontrollplan (*Intern kontrollplan 2024*, daterad 2023-06-05). I *Riskanalyser för intern kontrollplan 2024* (odaterad) har området heller inte beaktats.

Att utöva en bisyssla hos någon av regionens leverantörer medför en ökad risk för att vara förtroendeskadlig eller konkurrerande. Det bör poängteras att det inte per automatik innebär att bisysslan är olämplig, förtroendeskadlig eller konkurrerande men att det alltid behöver göras en individuell bedömning. Det kan också vara så att inköpet gjorts från en helt annan del av organisationen och verksamheten än där den huvudsakliga anställningen för individen finns. I intervju framkommer att ingen systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv genomförs i dagsläget.

Jämförelse mellan anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer

Vi har gjort en analys och jämförelse mellan identifierade bisysslor av näringskaraktär inom de utvalda yrkesgrupperna och de leverantörer som regionen gjort inköp från under perioden 2020-2024 (till och med 30:e september 2024). I analysen har vi identifierat 41 bisysslor av näringskaraktär som utövas hos någon av regionens leverantörer, fördelat på 35 olika anställda. Totalt rör det sig om 36 olika leverantörer. En tredjedel av dessa 35 anställda har rapporterat bisysslorna i Heroma.

Figur 15. Andel anställda med bisysslor hos leverantörer som kan ha registrerat dessa i Heroma.



Stickprovskontroll

Inom ramen för granskningen har vi genomfört en stickprovskontroll av identifierade bisysslor som sker hos någon av regionens leverantörer. Totalt valdes 15 anställda ut i stickprovskontrollen där sammanlagt 25 fakturor/transaktioner kontrollerades. Under kontrollen har vi för vissa fakturor inte kunnat identifiera kund- och/eller leverantörsreferenser, då de varit attesterade manuellt och namnförtydligande saknats. Vissa fakturor har saknat beställarreferens. För flera av fakturorna innehåller fältet för kund- och leverantörsreferens endast en sifferkod/ansvarskod, vilken vi inte har följt upp inom ramen för granskningen. Vid stickprovskontrollen har vi identifierat en faktura från 2024 där personen med bisysslan även är angiven som kundreferens (beställare). Inga avvikelser har noterats vad gäller beslutsattestant.

Bedömning

Genomförs någon systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv?

Nej.






Ingen systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv genomförs i dagsläget. Vi har i vår dataanalys noterat att det finns anställda med bisysslor hos regionens leverantörer där bisysslan inte varit registrerad i Heroma. Det finns en ökad risk för oegentligheter och välfärdsbrott om regionen som arbetsgivare inte känner till anställdas bisysslor hos regionens leverantörer. I vår stickprovskontroll har vi inte noterat några avvikelser kopplat till beslutsattestant. I ett stickprov har vi noterat att den anställde som har bisysslan hos leverantören står som referens för beställaren (regionen) på fakturan. Observera att vi inom ramen för denna granskning inte gjort någon kontroll eller uppföljning kopplat till eventuella närstående och deras eventuella bolag.

Samlad bedömning

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

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

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

Revisionsfrågor	Bedömning	
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas bisysslor?	Delvis	
Efterlevs gällande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor?	Nej	
Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?	Nej	
Finns det upprättade kontroller för att säkerställa hanteringen av bisysslor enligt gällande regelverk?	Nej	
Genomförs någon systematisk kontroll eller uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv?	Nej	

Rekommendationer

Vi rekommenderar regionstyrelsen att:

- Genomföra informations- och kommunikationsinsatser i organisationen i syfte att uppmärksamma anställda på skyldigheten att anmäla bisyssla samt registrera bisyssla i gällande systemstöd.
- Upprätta stödmaterial för bedömning av konkurrerande och arbetshindrande bisysslor.
- Säkerställa att registrerade bisysslor hanteras, bedöms och dokumenteras av chef i gällande systemstöd i enlighet med gällande riktlinjer och delegationsordning.

- Säkerställa att samtliga anställda som omfattas av riktlinjerna för anställdas bisysslor anmäler och registrerar eventuella bisysslor i gällande systemstöd.
- Säkerställa att organisationsnummer alltid registreras i gällande systemstöd i syfte att underlätta och möjliggöra effektiva dataanalyser och kontroller av anställdas bisysslor.
- Införa systematiska kontroller eller uppföljningar av anställdas bisysslor i syfte att säkerställa hanteringen och efterlevnaden av bisysslor enligt gällande regelverk.
- Upprätta systematiska kontroller och uppföljning av anställdas bisysslor i relation till regionens leverantörer sett ur ett välfärdsbrottsperspektiv.
- Säkerställa att nuvarande riktlinjer och rutiner för anställdas bisysslor efterlevs vad gäller den årliga sammanställningen som ska tas fram samt tydliggöra syftet med sammanställningen och hur den ska användas i uppföljningsarbetet.

2024-12-13

Fredrik Birkeland

Henrik Fagerlind

Projektledare

Uppdragsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Västmanland enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 10 oktober 2024. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.