

Granskning av bisysslor och styrelseledamöternas/ersättarnas engagemang

AB Svenljunga bostäder, Svenljunga verksamhetslokaler

AB och Svenljunga Industrifastigheter AB

November 2022

Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor

Stefana Preenja, Revisionskonsult

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisorerna i Svenbo-bolagen (AB Svenljunga bostäder, Svenljunga verksamhetslokaler AB och Svenljunga industrifastigheter AB) genomfört en granskning av anställdas bisysslor och styrelseledamöters/ersättares engagemang. Granskningens syfte är att bedöma om bolagens styrelser har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas bisysslor/engagemang.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att styrelsen inte helt har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och styrelseledamöters/ersättares engagemang.

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

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas och styrelseledamöternas/ersättares eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis	
Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor/engagemang förekommer bland de anställda och styrelseledamöterna/ersättarna?	Ja	

Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen?

Delvis



Rekommendationer

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

- Styrelserna bör tillse att policyn för bisysslor och blanketten revideras enligt synpunkterna i denna rapport.
- Styrelserna bör överväga att styrelseledamöters och ersättares eventuella engagemang kopplat till jäv med fördel tas upp som en punkt i bolagens arbetsordningar och tydliggör hur denna typ av engagemang ska dokumenteras.
- Styrelserna bör tillse att informationen om policy för bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare.
- Styrelserna 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 mot bakgrund vad som framkommit i granskningen.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	1
Rekommendationer	2
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	6
Riktlinjer och rutiner för bisysslor/engagemang	6
Kännedom om förekomsten av anställdas bisysslor och styrelseledamöternas/ ersättarnas engagemang	8
Kännedom om förekomsten av anställdas/styrelseledamöters/ersättares engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen	10
Samlad bedömning	12
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	12
Rekommendationer	13
Bilaga 1 - Offentligt anställdas bisysslor på nationell nivå	15

Inledning

Bakgrund

Med bisyssla avses varje syssla, tillfällig eller permanent, som utövas vid sidan av arbetet och som inte kan hänföras till privatlivet. De bisysslor som kan klassas som otillåtna bisysslor kan delas in i tre kategorier, förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.

Förekomsten av bisysslor regleras i kollektivavtal som t.ex. Allmänna bestämmelser (AB). 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.

Allmänna bestämmelser gäller fullt ut för arbetstagare anställda i kommunala företag som tillämpar kommunala avtal. Om bolagen är anslutna till andra kollektivavtal gäller de avtalen. Av denna anledning behöver chefer inom kommunala bolag ha kunskap om de skrivningar som gäller inom deras respektive kollektivavtal vid bisyssla om AB inte tillämpas. Hänvisning görs då till lojalitetsprincipen, vilken anses följa av anställningsavtalet. Den innebär bl.a. att anställda ska fråga arbetsgivaren om möjligheten att åta sig bisyssla. Arbetstagaren får heller inte agera utanför arbetet på ett sätt som kan skada arbetsgivaren eller bedriva konkurrerande verksamhet. Det åligger en anställd att upplysa arbetsgivaren om sådana förhållanden som är av betydelse för arbetet. Det innebär att det är ett arbetsrättsligt ansvar för anställda och att en anställd riskerar sin anställning om denne bryter mot lojalitetsplikten.

I Aktiebolagslagen finns särskilda regler (8 kap. 23 § och 34 §) som reglerar jävsfrågor för styrelseledamot respektive VD.

Lekmannarevisorerna har utifrån väsentlighet och risk beslutat att genomföra en fördjupad granskning av den interna kontrollen kring hanteringen av bisysslor och styrelseledamöters/ersättares engagemang.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om bolagens styrelser har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas bisysslor/engagemang.

Följande revisionsfrågor används för att svara mot syftet:

- Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas eventuella bisysslor/engagemang och efterlevs de?

- Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor/engagemang förekommer bland de anställda och styrelseledamöterna/ersättarna?
- Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen?

Revisionskriterier

Revisionskriterier är de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning utgörs i huvudsak av:

- Aktiebolagslagen
- Allmänna bestämmelser till kollektivavtalet (AB), kap 3, § 8
- K-avtalet 2020-2023
- Månadslöneavtal 2020-2023
- S-avtalet 2020-2023
- SOU 2000:80
- Statskontorets studie Offentligt anställdas bisysslor - En studie av hanteringen av bisysslor i myndigheter, kommuner och regioner
- Bolagets styrdokument inom området, såsom t.ex. riktlinjer/policys och mallar.

Avgränsning

Granskningen omfattar styrelseledamöterna, ersättarna och alla tillsvidare och visstidsanställda i bolagen. Matchningen mot Bolagsverkets register omfattar bisysslor av näringskaraktär. Granskningen avgränsas i övrigt till ställda revisionsfrågor och avser främst verksamhetsåret 2022.

Metod

Granskning av styrdokument avseende bisysslor och intervju med VD samt att frågor har ställts till ekonomichef.

En granskning har genomförts mot Bolagsverkets register för att identifiera förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos anställda och styrelseledamöter/ersättare.

Resultatet kontrollerades mot bolagens leverantörsregister för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang. Resultatet har följts upp med bolaget. Vidare genomfördes en stickprovsjämförelse mellan förekomst av bisysslor mot till VD/chef/styrelsen anmälda bisysslor/engagemang.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner för bisysslor/engagemang

Revisionsfråga 1: Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas eventuella bisysslor/engagemang och efterlevs de?

lakttagelser

Svenbo-bolagen har en policy gällande bisysslor som fastställdes av VD i augusti 2022. Där informeras kortfattat om att arbetstagaren är skyldig att anmäla bisysslor samt att en bisyssla inte får utövas om arbetsgivaren bedömer att den är arbetshindrande, förtroendeskadlig eller konkurrerande. Vi noterar att hänvisning görs till Allmänna bestämmelser i policyn. Enligt uppgift tillämpas inte Allmänna bestämmelser utan andra kollektivavtal (se längre ner). Det finns utöver ovan inga dokumenterade riktlinjer eller rutiner för hantering av bisysslor.

Policyn anger att varje år i september ska en blankett som benämnd *Försäkran* skickas ut till samtliga anställda. I den försäkras medarbetaren om den har bisysslor eller ej och sedan görs en bedömning. Beslut tas av närmaste chef för samtliga medarbetare förutom för VD, för VDn tar styrelseordförande beslut om. Det framgår ej var upprättade blanketter ska förvaras.

Enligt uppgift brukar frågan om bisysslor tas upp vid medarbetarsamtalen, men det finns ingen kontroll eller fråga för detta i mallen för medarbetarsamtal. Därför har bolagen från och med augusti 2022 infört en blankett enligt ovan som de skickar ut för att försäkra sig om att frågan kring bisysslor hanteras varje år. Utöver medarbetarsamtalen finns ingen formell rutin för att säkerställa att medarbetarna anmäler sina bisysslor/engagemang.

I styrelseledamöternas riskanalys tas frågan kring jäv upp som en riskfaktor, däremot framgår det inte vad för kontroller som ska göras på området. Frågan om bisysslor specifikt tas inte upp i bolagens arbetsordningar. I de kollektivavtal¹ som gäller för bolagen har vi noterat att det förekommer skrivning kring bisyssla. Det som framgår är följande:

“En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren.

Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. En tjänsteman som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör därför först samråda med arbetsgivaren.”

¹ K-avtalet 2020-2023, Månadslöneavtal 2020-2023 och S-avtalet 2020-2023.

Stickprovsgranskning

Utifrån resultatet från granskningen mot Bolagsverkets register har vi efterfrågat information avseende de anställda där vi funnit engagemang/bisysslor som framkommer i Bolagsverkets register (se revisionsfråga 2) och om dessa har dokumenterats och var dokumentationen förvaras.

Vi har i vår granskning funnit 56 registreringar fördelade på 17 unika engagemang. 12 st engagemang avser anställda och 44 st avser styrelseledamöter/ersättare. Av dessa avser 33 engagemang/registreringar i Svenbo-bolagen i form av VD eller styrelseledamot/ersättare. Således finns 23 engagemang i andra näringsverksamheter. Samtliga engagemang sändes över till Svenbo-bolagen för genomgång. De anställdas engagemang var kända före vår granskning och dokumenterade på en blankett, men inte på blanketten som heter *Försäkran*. Blanketterna uppges främst förvaras hos personalavdelningen. Vi noterar att blanketterna inte är daterade. Det har heller inte gjorts något ställningstagande eller undertecknats av varken den anställde eller behörig beslutsfattare. Som nämnts ovan finns ingen särskilda dokumentation av styrelseledamöters/ersättares engagemang och enligt uppgift har information om engagemangen lämnats muntligen.

Bedömning

Revisionsfråga 1: Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas eventuella bisysslor/engagemang och efterlevs de?

Svaret på revisionsfrågan är delvis.

Bedömningen grundar vi på att det under året upprättats en policy avseende bisysslor. Vi anser att policyn bör kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen som t.ex. när information kring bisysslor ska ges, var upprättade blanketter ska förvaras, 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. Policyn bör även revideras avseende tillämpning av kollektivavtal då hänvisning sker till Allmänna bestämmelser som inte tillämpas av bolagen. Vi ser även att styrelseledamöters/ersättares eventuella engagemang kopplat till jäv med fördel kan tas upp som en punkt i bolagens arbetsordningar. Där bör det även tydliggöras hur denna typ av engagemang ska dokumenteras.

Det finns en blankett för dokumentation av anställdas bisysslor, men det saknas i riktlinjer kring var upprättade blanketter ska förvaras samt att det på blanketterna saknas fält för beslut, motivering till beslut samt fält för undertecknande av beslutsfattare (VD/Styrelseordförande). Samtliga stickprov är dokumenterade på blankett, dock på en äldre version av blankett och inte den som heter *Försäkran*.

Kännedom om förekomsten av anställdas bisysslor och styrelseledamöternas/ersättarnas engagemang

Revisionsfråga 2: Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor/engagemang förekommer bland de anställda och styrelseledamöterna/ersättarna?

lakttagelser

Enligt uppgift från intervjuer anser sig ledningen ha tillräcklig bra kontroll över vilka anställda som har vilka bisysslor då de inte är så många anställda.

Vi har tagit del av bolagens personaladministrativa system där antalet tillsvidare- och visstidsanställda per 2022-05-31 uppgick till 26 personer och antalet ordinarie ledamöter och ersättare i bolagsstyrelserna uppgick till 10 personer². Dessa har sedan stämts av gentemot Bolagsverkets register där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 56³ aktiva registreringar, som fördelas på anställda och styrelseledamöter/ersättare enligt nedanstående tabell:

Tabell 1: Antal registreringar i Bolagsverkets register.

Anställda/styrelseledamöter/ ersättare	Antal registreringar	Antal anställda/styrelseledamöter/ ersättare med registreringar
Anställda	12	7
Styrelseledamöter/ersättare	44	10
Totalt	56	17

Några personer är registrerade mer än en gång till följd av att de är engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation. Efter justering av detta blir det totalt 17 personer som förekommer i registret. Av de 56 registreringarna avser 33 st engagemang registreringar i Svenbo-bolagen för VD och styrelseledamöter/ersättare.

I tabellerna nedan redovisas vilken typ av organisationer/näringsverksamheter som de anställda/styrelseledamöter/ersättare är registrerade i samt de positioner som de har i de olika organisationerna som de är registrerade i och antal registreringar. I de register som erhållits från Bolagsverkets register går det för varje träff att utläsa bolagstyp samt vilken position den berörde har. En del har mer än en position i samma bisyssla/registrering.

² Flera av styrelseledamöterna/ersättarna sitter i styrelserna för samtliga bolag.

³ Notera att 33 st av dessa avser styrelseledamöters/ersättares engagemang i Svenbo-bolagen.

Tabell 2: Typ av organisation

Typ av organisation	Antal registreringar
Ekonomisk förening	5
Enskild firma	4
Handelsbolag	1
Privat aktiebolag	45
Kommanditbolag	1
Totalt	56

Tabell 3: Registreringar/position i organisation

Positioner	Antal registreringar
Bolagsman ⁴	1
Extern verkställande direktör ⁵	3
Firmatecknare ⁶	4
Ledamot	25
Ordförande	5
Suppleant	12
Kommanditdelägare	1
Lekmannarevisor	1
Lekmannarevisorssuppleant	4
Totalt	56

Vi har i vår granskning givit ekonomichef i uppdrag att mer fördjupat gå igenom de med registrerade engagemang från Bolagsverkets register där vi bland annat bad dem kontrollera om det finns upprättade blanketter samt var de förvaras. Se utfall under revisionsfråga 1.

⁴ 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.

⁵ En verkställande direktör (VD) är den person som sköter den löpande förvaltningen i ett aktiebolag. En verkställande direktör som inte är styrelseledamot eller styrelsesuppleant kallas ibland för extern verkställande direktör.

⁶ Firmatecknare är den eller de personer som har rätt att skriva under i företagets namn med rättslig bindande verkan.

Inom ramen för bolagens systematiska arbete med intern kontroll har bisysslor inte riskbedömts eller varit föremål för kontrollmoment. Dock genomfördes en enkät år 2021 till de anställda i Svenbo-bolagen för att ta reda på hur många som har någon form av bisyssla där vi har fått ta del av sammanställningen. Resultatet från den sammanställningen visade att 48% av de anställda hade någon form av bisyssla och det framkom inte någon bisyssla som stred mot gällande regelverk. Vi har jämfört resultatet från sammanställningen med vår matchning utan att notera något avvikande.

Bedömning

Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor/engagemang förekommer bland de anställda och styrelseledamöterna/ersättarna?

Svaret på revisionsfrågan är ja.

Bedömningen grundar vi på att det finns en samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor och styrelseledamöternas/ersättarnas engagemang. Styrelseledamöternas/ersättarnas engagemang kan med fördel dokumenteras för att stärka den interna kontrollen. Vi ser positivt på att det tidigare har genomförts enkätundersökning för att identifiera förekomsten av bisysslor/engagemang i bolagen.

Den interna kontrollen skulle kunna stärkas än mer med mer formaliserade kontroller som sker systematiskt. Statskontorets studie (se bilaga 1) pekar på vikten av att säkerställa att chefer och medarbetare känner till regleringen och att riskbasera kontrollen genom att fokusera på "riskgrupper" och områden som kräver särskild uppmärksamhet, bland annat bisysslor i samband med upphandling. Enligt vår mening bör åtminstone en sådan riskbedömning göras när det gäller anställdas bisysslor.

Kännedom om förekomsten av anställdas/styrelseledamöters/ersättares engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen

Revisionsfråga 3: Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen?

lakttagelser

Enligt uppgift görs inte några specifika eller systematiska kontroller av anställdas/styrelseledamöters/ersättares eventuella engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen som någon rutin.

Stickprovsgranskning

Med utgångspunkt i matchningen mot Bolagsverkets register har vi gjort en kontroll av om dessa engagemang/organisationer förekommer i bolagens leverantörsregister.

I granskningen fick vi en aktiv extern träff⁷ mellan bolagens leverantörsregister och en organisation där anställd har engagemang. Vi fick sedan hjälp av ansvarig att ta fram

⁷ Träffar som avser kommunens bolag har selekterats bort.

transaktionslistor över leverantören där det under år 2021 förekommit en faktura. Den personen som hade bisysslan stod också med som referens på fakturan, dock hade inte den personen köpt in tjänsten utan det var en annan medarbetare. Fakturan var attesterad av rätt personer i enlighet med attestordning och enligt intervju uppges detta vara en engångsföreteelse då det avsåg en akut situation och beloppet på fakturan uppgick inte till ett väsentligt belopp.

Bedömning

Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen?

Svaret på revisionsfrågan är delvis.

Bedömningen grundar vi på att det finns förutsättningar att ha kontroll över om inköp sker från organisationer där anställda och styrelseledamöter/ersättare har intressen. Detta utifrån att det finns kännedom om styrelseledamöters/ersättares engagemang och en sammanställning över anställdas bisysslor, samtidigt som organisationen är liten. Dock sker det inte några systematiska kontroller och vi ser att det i ett fall har förekommit ett inköp från ett bolag där en anställd har ett engagemang och den anställde stod även som referens på berörd faktura. Däremot noterar vi att personen inte varit med i attestflödet och att det har varit en engångsföreteelse pga en akut situation.

Vi grundar vidare vår bedömning på att det föreligger en risk att inköp/utbetalningar genomförs där den anställde har ett engagemang. Enbart förekomsten av inköp från en verksamhet där en anställd eller styrelseledamot/ersättare har ett dokumenterat engagemang kan leda till att inköpsrutiner som helhet ifrågasätts vilket inte överensstämmer med en god intern kontroll.



Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisorerna i Svenbo-bolagen (AB Svenljunga bostäder, Svenljunga verksamhetslokaler AB och Svenljunga industrifastigheter AB) genomfört en granskning av anställdas bisysslor och styrelseledamöters/ersättares engagemang. Granskningens syfte är att bedöma om bolagens styrelser har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av anställdas och styrelseledamöternas/ersättarnas bisysslor/engagemang.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att styrelsen inte helt har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och styrelseledamöters/ersättares engagemang.

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

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas och styrelseledamöternas/ersättares eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis	
Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor/engagemang förekommer bland de anställda och styrelseledamöterna/ersättarna?	Ja	

Har bolagens styrelser kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda och styrelseledamöter/ersättare har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Svenbo-bolagen?

Delvis



Rekommendationer

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

- Styrelserna bör tillse att policyn för bisysslor och blanketten revideras enligt synpunkterna i denna rapport.
- Styrelserna bör överväga att styrelseledamöters/ersättares eventuella engagemang kopplat till jäv med fördel tas upp som en punkt i bolagens arbetsordningar och tydliggör hur denna typ av engagemang ska dokumenteras.
- Styrelserna bör tillse att informationen om policy för bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare.
- Styrelserna 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 mot bakgrund vad som framkommit i granskningen.

2022-11-21

Carl-Magnus Stenehav

Anna Hilmarsson

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Svenbo-bolagen enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2022-03-20. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Bilaga 1 - Offentligt anställdas bisysslor på nationell nivå

Under år 1998 beslutade dåvarande regering att tillsätta en särskild utredning med uppdrag att genomföra en översyn av bisysslereglerna inom den offentliga sektorn. Det ingick bland annat att genomföra en kartläggning av omfattningen och beskaffenheten av de offentligt anställdas bisyssleinnehav. I avsikt att få underlag till nämnd kartläggning genomfördes en enkätundersökning via Statistiska centralbyrån (SCB) bland ca 15 000 offentligt anställda som ett underlag till utredningen. I enkäten ställdes frågor om bl.a. innehav av, motiv till, tidsåtgång för och information om bisysslor. Enligt undersökningen har 21 % av de offentligt anställda en eller flera bisysslor. Andelen är ungefär densamma inom staten, kommunerna och landstingen.

I ekonomisk debatt⁸ görs hänvisningar till Bisyssleutredningen (SOU 2000:80) där det konstateras att ungefär var femte anställd har någon bisyssla, men att det saknas aktuell statistik över exakt hur vanligt det är med bisysslor bland kommunanställda. Enligt debattartikeln använde utredningen en relativt vid definition av bisysslor, som bl.a. inkluderade förtroendeuppdrag i politiska organisationer, fackföreningar, andra föreningar och ideella organisationer. Men även när definitionen snävas av tycks bisysslor inte alls vara ovanliga. Granskningar genomförda av revisionsbyråer visar att drygt var åttonde anställd har en bisyssla i betydelsen egna företag, styrelseposter eller ledningsposter i olika verksamheter med näringsverksamhet eller motsvarande. Av författarna genomfördes en enkätstudie där det framgår att det finns betydande brister i kommuner och landstings hantering av anställdas bisysslor.

År 2019 kom Statskontoret med studien *Offentligt anställdas bisysslor - En studie av hanteringen av bisysslor i myndigheter, kommuner och regioner*. Studien visade att regleringen av offentligt anställdas bisysslor är komplex och kan vara svår att tolka. Det beror bland annat på att den är uppdelad mellan lag och kollektivavtal. Genom en förändring av kollektivavtalet för kommuner och regioner har regleringen blivit mer svårtillämpad. Det kan också vara svårt att avgöra om en bisyssla ska vara tillåten eller inte. Här ger förarbeten och praxis endast begränsad vägledning. Ett förhållande som lyfts fram i studien är att bisysslorna inte är reglerade för alla anställda inom offentlig verksamhet. Studien berör de oklarheter som gäller regleringen av bisysslor för anställda i statliga och kommunala bolag, för privat anställda konsulter verksamma i myndigheter, kommuner och regioner samt anställda hos privata utförare av offentlig verksamhet, huvudsakligen inom skolan, vården och omsorgen. Statskontoret bedömer att när det gäller anställda i bolag och konsulter verksamma i den egna organisationen bör den offentliga arbetsgivaren ställa samma krav som på sin egen personal.

Studien visar att de flesta kommuner, regioner och myndigheter har rutiner för att hantera bisysslor. Arbetsgivarna har riktlinjer, informerar om vilka regler som gäller och dokumenterar sina anställdas bisysslor.

Studien visar samtidigt att kommuner och regioner sällan granskar anställdas bisysslor, och myndigheter gör det än mer sällan. Offentliga arbetsgivare tycks inte anse att fördelarna med att kontrollera de anställdas bisysslor uppväger den tid och resurser som skulle krävas. Statskontoret anser att en fungerande hantering av anställdas bisysslor måste bygga på en balans mellan arbetsgivarens tillit till att den anställda korrekt informerar om sina bisysslor och en kontroll som är effektiv, men som inte kränker den anställdes integritet eller är administrativt betungande. Det bästa sättet att förebygga förekomsten av otillåtna bisysslor är att hålla frågan levande inom organisationen. Det görs bland annat genom kontinuerlig information och genom att

⁸ 3/2013 – Kommunernas brister i hantering av anställdas bisysslor; Gissur Ó Erlingsson och Richard Öhrvall

bisysslorna tas upp vid introduktionsutbildningar, anställningsintervjuer och medarbetarsamtal. Viktigast av allt är att första linjens chefer får det stöd de behöver för att i sin tur informera och göra rätt bedömningar.

I studien pekar Statskontoret på ett antal faktorer som de offentliga arbetsgivarna bör tänka på i arbetet med de anställdas bisysslor. Det handlar bland annat om att säkerställa att chefer och medarbetare känner till regleringen och att riskbasera kontrollen genom att fokusera på "riskgrupper" och områden som kräver särskild uppmärksamhet, bland annat bisysslor i samband med upphandling.

Studien visar även att myndigheter, kommuner och regioner efterfrågar en tydligare vägledning och stöd i bedömningen av om en bisyssla ska anses vara tillåten eller inte. Statskontoret föreslår att Arbetsgivarverket, SKL och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) bistår med fördjupad information och eventuellt stödmaterial.