



# Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

Rapport

Tomelilla kommun

KPMG AB

2020-09-17

Antal sidor 13



**Tomelilla kommun**

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	1
2	Inledning/bakgrund	2
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	2
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Rutiner för hantering av bisysslor	4
3.1.1	Chefshandboken	4
3.1.2	Checklistor	5
3.1.3	Blankett för anmälan av bisyssla	5
3.2	Förekomst av bisysslor	7
3.3	Kännedom om bisysslor	10
3.4	Inköp från företag/förening där anställda har bisyssla	12
4	Slutsats och rekommendationer	13
4.1	Rekommendationer	13

## 1 Sammanfattning

Vi har av Tomelilla kommuns revisorer fått i uppdrag att granska om kommunen har en ändamålsenlig kontroll av de anställdas bisysslor. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Granskningen har berört 732 personer. I vår granskning har vi funnit att 96 av dessa (13,1 %) innehar en eller flera bisysslor i näringsdrivande associationer. Totalt antal förekommande bisysslor uppgår till 112 stycken i sammanlagt 106 företag och/eller föreningar som bedriver näringsverksamhet.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kännedomen om förekommande bisysslor är bristfällig inom kommunens verksamheter samt att kontrollen och uppföljningen av förekommande bisysslor inte är ändamålsenlig. De rutiner som finns är enligt vår mening i grunden ändamålsenliga, dock anser vi att de i vissa avseenden bör utvecklas samt kompletteras med politiskt fastställda styrdokument.

Vår bedömning baseras främst på att resultatet av vår dataanalys visar att kännedomen om förekommande bisysslor är bristfällig. Med hänsyn tagen till

- a) den tidsperiod som granskningen är avgränsad till, helåret 2019, samt
- b) vilken typ av bisysslor som fångas i vår dataanalys,

konstaterar vi att kommunen för egen del identifierat 13 av de 96 bisyssleininnehavare som vi identifierat, vilket motsvarar 13,5 %. När det gäller antalet bisysslor som innehas av dessa 96 personer har kommunen identifierat 13 av de 112 bisysslor som vi identifierat, vilket motsvarar 11,6 %. Dataanalysen indikerar också bristande följsamhet till gällande rutiner.

Mot bakgrund av vår granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen och nämnderna måste säkerställa att gällande rutiner avseende bisysslor efterlevs.
- Vid bedömningen av om en bisyssla är lämplig bör arbetsgivaren ta hänsyn till de risker det *kan* medföra om kommunen köper, eller kan komma att köpa, varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställde innehar en funktionärspost.
- Kommunstyrelsen bör initiera ett arbete med att ta fram ett reglemente avseende bisysslor som sedermera fastställs av fullmäktige.
- Kommunstyrelsen bör fastställa riktlinjer/tillämpningsföreskrifter relaterade till reglementet. I dessa riktlinjer/tillämpningsföreskrifter bör kommunstyrelsen tydliggöra vad som är att betrakta som en bisyssla.
- Kommunens styrdokument bör tydliggöra att frågan om bisysslor ska återaktualiseras minst en gång per år.
- För att underlätta möjligheten till systematisk uppföljning avseende förekomsten av bisysslor inom kommunen bör uppgifterna finnas sammanställda centralt.

## 2 Inledning/bakgrund

KPMG har av Tomelilla kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens kontroll av de anställdas bisysslor. I granskningen ingår bl.a. att kartlägga förekomsten av bisysslor samt bedöma ändamålsenligheten i de styrande dokument och de rutiner som används för att hantera dessa. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Med bisyssla förstås varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Detta gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig någon sådan. Bestämmelsen ger därmed inte utrymme för bisyssleförbud "för säkerhets skull".

Området är väsentligt för revision eftersom felaktig hantering kan innebära förtroendeskada för kommunen. Revisorerna har av denna anledning beslutat granska kommunens kännedom om och hantering av eventuella bisysslor.

### 2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet är att granska om kommunen har en ändamålsenlig kontroll av de anställdas bisysslor.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Har kommunen ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor?
- Kontrolleras och bedöms bisysslor på ett ändamålsenligt sätt?

I granskningen har även ingått att kartlägga följande.

- I vilken utsträckning har anställda bisysslor i näringsdrivande associationer och har kommunen haft en affärsrelation med dessa?
  - Har ansvariga kontroll över och kännedom om ovanstående bisysslor?
- Anses förekommande bisysslor godkända enligt AB (Allmänna bestämmelser) respektive förenliga med 7 § LOA (lagen om offentlig anställning) avseende förtroendeskadliga bisysslor?

Granskningen avgränsas till personer som varit anställda i kommunen under 2019. Enbart arvoderade personer omfattas inte av granskningen, ej heller timvikarier eller ferieanställda (i betydelsen "sommarjobbare"). Som beskrivs närmare i avsnitt 2.3 nedan har vi inhämtat uppgifter från Bolagsverket. Utifrån dessa uppgifter har vi i vår dataanalys fångat anställda som innehar funktionärsposter<sup>1</sup> i näringsdrivande

<sup>1</sup> De funktionärsposter vi fångar i vår dataanalys omfattar bl.a. följande: Aktuarie, Bolagsman, Extern firmatecknare, Extern verkställande direktör, Extern vice verkställande direktör, Föreståndare, Innehavare, Kommanditdelägare, Komplementär, Styrelseledamot, Likvidator, Likvidatorssuppleant, Ordförande, Prokurist, Revisor, Huvudansvarig revisor, Revisorssuppleant, Suppleant, Ställföreträdande verkställande direktör, Verkställande direktör, Verkställande ledamot, Vice ordförande, Vice verkställande direktör

associationer<sup>2</sup>. Därmed avgränsas dataanalysen till bisysslor i form av anställda som har funktionärsposter i näringsdrivande associationer. När det gäller kommunens rutiner för hantering och kontroll av bisysslor omfattas alla typer av bisysslor.

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder.

## 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Lagen om offentlig anställning (LOA) 7-7c §§
- Centrala avtal med fackliga organisationer – Allmänna bestämmelser (AB)
- Tillämpbara interna regelverk och policys

## 2.3 Metod

Elektronisk sammanställd information har inhämtats från kommunens personalregister och leverantörsreskontra. Vidare har information från Bolagsverkets handels- och föreningsregister samt aktiebolagsregister inhämtats. Utifrån dessa underlag har en dataanalys genomförts. Som beskrivits ovan fångar dataanalysen anställda som innehar funktionärsposter i näringsdrivande associationer. När det gäller enskilda firmor ska det dock noteras att det inte finns något formellt krav på en enskild firma att registrera sig hos Bolagsverket. Enskilda firmor som inte registrerats hos Bolagsverket fångas *inte* med den metod vi använder.

Baserat på de bisyssleinnehavare vi identifierat i vår dataanalys har vi, via kommunens HR-avdelning, kontrollerat om kommunen för egen del identifierat bisyssleinnehavarna.

Avstämningar har skett med berörda tjänstepersoner, främst inom kommunens HR-avdelning.

Rapporten är faktakontrollerad av HR-chef. Det bör noteras att HR-chefens faktakontroll inte omfattar detaljuppgifterna avseende förekomsten av bisysslor inom kommunens olika verksamheter. Detta eftersom HR-avdelningen endast vidareförmedlat dessa uppgifter från de olika verksamheterna. Vidare innehåller rapporten vissa faktauppgifter som bygger på resultatet av vår dataanalys. Eftersom HR-avdelningen inte fått del av vårt analysunderlag omfattar faktagranskningen inte heller uppgifter som helt bygger på vår dataanalys. Ett par exempel på sådana uppgifter är:

- Uppgiften om antalet personer som *enligt vår kartläggning* innehar bisysslor
- Uppgiften om antalet företag/motsvarande där anställda i kommunen under granskningsperioden innehaft en funktionärspost och som under samma period återfinns i kommunens leverantörsreskontra

---

<sup>2</sup> I begreppet "näringsdrivande association" inbegrips aktiebolag, ekonomiska föreningar, enskilda firmor, handelsbolag, kommanditbolag, bostadsrättsföreningar samt ideella föreningar som bedriver näringsverksamhet.

## 3 Resultat av granskningen

Granskningen har omfattat 732 anställda, varav två (2) har haft delade anställningar under granskningsperioden. En person har haft en delad anställning mellan två olika verksamheter medan den andra personen har haft en delad anställning inom en och samma verksamhet. För en av de två personerna är den ena anställningen en tillsvidareanställning medan den andra är ett vikariat. Dessa omständigheter gör att summeringarna i tabell 1 i stycke 3.2 samt i tabell 10 i stycke 3.3 nedan ser felaktiga ut.

Resultatavsnittet inleds med en beskrivning i stycke 3.1 av kommunens rutiner för hantering av bisysslor och de dokument som finns inom området. Därefter, i styckena 3.2 till 3.4, beskrivs resultatet av den dataanalys vi genomfört inom ramen för granskningen.

### 3.1 Rutiner för hantering av bisysslor

Kommunen saknar en politiskt beslutad ståndpunkt för hur bisysslor ska hanteras och bedömas. De styrdokument/motsvarande avseende bisysslor som vi erhållit utgörs av interna rutiner fastställda på tjänstemannanivå. Det handlar om följande dokument/information.

- Utdrag från Chefsportalen på kommunens intranät, Chefshandbok, avsnitt 2.11 om bisysslor
- Checklista – introduktion för nyanställd medarbetare
- Checklista – introduktion för nyanställd chef
- Blankett för anmälan av bisyssla

#### 3.1.1 Chefshandboken

Chefshandbokens avsnitt 2.11 om bisysslor innehåller information om de tre olika situationer då en bisyssla är otillåten. Det handlar om följande situationer:

- om bisysslan anses vara konkurrerande med kommunens verksamhet,
- om bisysslan är arbetshindrande eller
- om bisysslan är förtroendeskadlig.

Förbud mot bisyssla enligt någon av de två första punkterna ovan sker med stöd av kollektivavtalets Allmänna bestämmelser (AB) medan förbud mot bisyssla enligt den tredje punkten sker med stöd av Lagen om offentlig anställning (LOA).

Chefshandboken innehåller därefter information om vad som kan vara, samt konkreta exempel på konkurrerande, arbetshindrande respektive förtroendeskadliga bisyssla.

Avslutningsvis finns information i punktform om hur bisysslor ska hanteras, inklusive information om den särskilda hantering som förtroendeskadliga bisysslor medför.

### 3.1.2 Checklistor

I checklistorna för introduktion av nya medarbetare och nya chefer framgår det att den nyanställda medarbetaren/chefer under den första arbetsdagen ska få information om att eventuella bisysslor ska anmälas för att kunna bedömas. Checklistorna hänvisar till blanketten för anmälan av bisyssla samt att godkänd blankett ska arkiveras i personalarkivet.

Enligt uppgift finns ingen aggregerad information inom kommunen av vilka som innehar bisysslor. För att kontrollera mängden förekommande bisysslor krävs således en genomgång av varje personakt.

### 3.1.3 Blankett för anmälan av bisyssla

På blanketten för anmälan av bisyssla ska information om arbetstagaren och dennes bisyssla fyllas i. Blanketten är utformad så att den avser en (1) bisyssla. Om en medarbetare har två eller fler bisysslor ska således flera blanketter fyllas i. Arbetstagaren ska skriva under blanketten och därmed intyga att "Jag är medveten om att jag inte får utnyttja Tomelilla Kommuns resurser i min bisyssleverksamhet."

Enligt kommunstyrelsens delegeringsregler är det närmast överordnad chef som beslutar om ett eventuellt förbud mot en bisyssla. Under rubriken "Beslut" i blanketten för anmälan av bisyssla ska närmast överordnad chef kryssa i om bisysslan tillåts eller ej. Vidare ska en motivering till beslutet fyllas i. Det finns även en ruta på blanketten där chefen har möjlighet att lämna en kommentar angående bisysslan.

#### ***Kommentarer***

Dessa kommentarer avser hela stycke 3.1, dvs. även styckena 3.1.1 till 3.1.3.

Vi anser att kommunstyrelsen bör initiera ett arbete med att ta fram ett reglemente avseende bisysslor som sedermera fastställs av fullmäktige. Vidare anser vi att kommunstyrelsen bör fastställa riktlinjer/tillämpningsföreskrifter relaterade till reglementet. Riktlinjerna/tillämpningsföreskrifterna skulle med fördel kunna baseras på den information som finns i chefshandboken.

Även om bestämmelser kring bisysslor regleras i lag (LOA) och kollektivavtal (AB), anser vi att den interna styrningen blir tydligare om den utgår från ett av fullmäktige fastställt reglemente. Som jämförelse kan bestämmelser kring inköp och upphandling nämnas. Även där finns det relativt tydliga och konkreta lagstiftade bestämmelser. För att tydliggöra den interna styrningen och ytterligare konkretisera de lagstiftade bestämmelserna finns det emellertid ett av fullmäktige fastställt Inköps- och upphandlingsreglemente i Tomelilla kommun.

I rapportens stycke 3.4 framgår att kommunen för egen del endast identifierat en liten del av de bisysslor vi identifierat i vår dataanalys. Enligt vår bedömning beror den stora skillnaden delvis på att det vare sig från arbetsgivarens eller medarbetarens sida är helt klart vad som är att betrakta som en bisyssla. Mot den bakgrunden anser vi att kommunstyrelsen, i riktlinjerna/tillämpningsföreskrifterna avseende bisysslor, bör tydliggöra vad som är att betrakta som en bisyssla. Vi anser också att avsnitten avseende de tre omständigheter som gör att en bisyssla kan förbjudas, bör utvecklas.

## Tomelilla kommun

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

Exempelvis skulle avsnittet om konkurrerande bisyssla kunna inbegripa resonemang kring hur kommunen ser på funktionärsposter i företag/motsvarande som vid upphandling lägger eller avser att lägga anbud på delar av Tomelilla kommuns verksamhet.

Som vägledning/stöd för arbetsgivarens bedömning av om en bisyssla är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande menar vi att det kan finnas anledning att ta fram en checklista. Checklistan, som då skulle höra till blanketten för anmälan av bisyssla, skulle kunna innehålla frågeställningar som ska besvaras för att utgöra stöd inför chefens bedömning av bisysslan. Nedan ges fyra exempel på frågor som skulle kunna ingå i en sådan checklista:

1. Har den anställda arbetsuppgifter hos Tomelilla kommun som innebär:
  - Myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag, bistånd för enskilda och företag)
  - Upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggtreprenader)
  - Tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
  - Förvaltning av egendom
  - Ledning av förvaltning eller verksamhet inom förvaltning
2. Gäller bisysslan egen kommersiellt inriktad verksamhet, t.ex. konsultverksamhet?
3. Finns det någon beröring mellan arbetsuppgifterna i bisysslan och förvaltningens verksamheter?
4. Får arbetstagaren eller någon anhörig till honom/henne ekonomisk eller annan ersättning för bisysslan? Vilken nivå är i så fall ersättningen på?

Om frågor av ovanstående typ besvaras med "Ja" ökar *risken* för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för kommunen.

Vi konstaterar att checklistorna för introduktion av nya medarbetare och nya chefer anger att frågan om eventuella bisysslor ska tas upp under första arbetsdagen. Dock saknar vi instruktioner om att frågan om bisysslor löpande ska återaktualiseras. I kommentarerna till AB<sup>3</sup> anges att arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om att denne "är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa." Vidare anges att arbetsgivaren *minst en gång per år* ska informera om denna skyldighet. Vi anser därmed att det i kommunens styrdokument bör tydliggöras att frågan om bisysslor ska återaktualiseras minst en gång per år. Lämpligen återaktualiseras frågan i samband med medarbetar-/utvecklingsamtal.

För att underlätta möjligheten till systematisk uppföljning avseende förekomsten av bisysslor inom kommunen anser vi att det behöver finnas en central sammanställning

---

<sup>3</sup> Kommentarer till AB är Sveriges Kommuner och Regioners och Sobonas – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – ensidiga tolkning av AB som bl.a. är tänkta att fungera som en vägledning för det personalpolitiska arbetet.



av uppgifterna. Det ska också understrykas att det är angeläget att den typen av sammanställning hålls uppdaterad.

### 3.2 Förekomst av bisysslor

Av de 732 personer som berörts av granskningen har vi i vår dataanalys funnit att 96 personer (13,1 %) innehar en eller flera bisysslor i näringsdrivande associationer. Totalt antal förekommande bisysslor uppgår till 112 stycken i sammanlagt 106 företag och/eller föreningar som bedriver näringsverksamhet<sup>4</sup>. Eftersom dessa 112 bisysslor innehas av 96 personer har de allra flesta följaktligen endast en bisyssla, men 13 personer innehar två eller fler bisysslor. Som nämnts i granskningens metodavsnitt fångar granskningsmetoden inte enskilda firmor som inte finns registrerade hos Bolagsverket. Under granskningens gång har vi uppmärksamats på att det finns anställda i Tomelilla kommun som innehar enskilda firmor som inte finns registrerade hos Bolagsverket. Som också nämnts i granskningens metodavsnitt fångar granskningsmetoden endast bisysslor i form av funktionärsposter i näringsdrivande associationer. Andra typer av bisysslor, exempelvis anställning hos en annan arbetsgivare, fångas inte. Det faktiska antalet bisyssleininnehavare är således högre än det antal som framkommer i vår dataanalys.

Vår granskning visar att det är vanligare med bisysslor bland kommunens tillsvidareanställda personal än bland kommunens tidsbegränsat anställda<sup>5</sup>. Det är 91 tillsvidareanställda som innehar bisysslor, vilket motsvarar 13,5 %. Bland de tidsbegränsat anställda är det fem stycken som innehar bisysslor, vilket motsvarar 8,8 % av den tidsbegränsat anställda personalen.

När det gäller anställningens omfattning kan vi konstatera att 74 av de 96 personer som innehar en eller flera bisysslor är heltidsanställda, medan resterande 22 personer är deltidsanställda.

---

<sup>4</sup> Av de 112 bisysslor som vi identifierat avser 17 stycken olika typer av funktionärsposter i bostadsrättsföreningar. Det ska också nämnas att ett antal personer under granskningsperioden har haft två olika funktionärsposter i en och samma association. Dessa har räknats som ett (1) uppdrag. Ett exempel kan vara att en person varit ledamot i en bostadsrättsförening under början av året och sen tillträtt som ordförande under slutet av året.

<sup>5</sup> I rapporten använder vi begreppet "tidsbegränsat anställda" för alla andra typer av anställningar än tillsvidareanställningar.

## Tomelilla kommun

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

Fördelat per verksamhet<sup>6</sup> ser förekomsten av bisysslor ut enligt tabell 1 nedan.

Tabell 1, Sammantagen tabell över *antalet anställda* med bisysslor samt *antalet bisysslor* inom kommunens olika verksamheter

Verksamhet	Antal anställda	Antal <i>anställda</i> med bisyssla (andel)	Antal förekommande <i>bisysslor</i>
Barn och utbildning	279	38 (13,6 %)	41
Samhällsbyggnad	113	21 (18,6 %)	25
Vård och omsorg	280	27 (9,6 %)	34
Kommunledningskontoret	61	11 (18,0 %) <sup>7</sup>	13
<b>Summa</b>	<b>732</b>	<b>96 (13,1 %)</b>	<b>112</b>

Som framgår av tabellen är Barn och utbildning den verksamhet där flest *antal* anställda innehar bisysslor medan Samhällsbyggnad är den verksamhet där störst *andel* anställda innehar bisysslor.

Nedan följer tabeller med uppgifter om förekomsten av bisysslor per verksamhet utifrån anställningsgrad och anställningsform.

Tabell 2, Bisysslor inom Barn och utbildning uppdelat på heltids- och deltidsanställda

Barn och utbildning	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Heltidsanställda	235	30	12,8 %
Deltidsanställda	44	8	18,2 %

Tabell 3, Bisysslor inom Barn och utbildning uppdelat på tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda

Barn och utbildning	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Tillsvidareanställda	247	33	13,4 %
Tidsbegränsat anställda	32	5	15,6 %

<sup>6</sup> Även om det är nämnderna som är granskningsobjekten utgår vi här från verksamhetsindelningen inom förvaltningen.

<sup>7</sup> I samband med granskningen har det framkommit att en (1) av bisysslorna inom kommunledningskontoret avser en styrelsepost i en stiftelse som inte haft någon verksamhet på många år. Anledningen till att vi "fått träff" i det fallet tycks vara att Länsstyrelsen inte avregistrerat stiftelsen trots att verksamheten upphört. Så länge stiftelsen inte avregistreras finns den och dess funktionärer med i Bolagsverkets register.

**Tomelilla kommun**

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

Tabell 4, Bisysslor inom Samhällsbyggnad uppdelat på heltids- och deltidsanställda

Samhällsbyggnad	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Heltidsanställda	71	14	19,7 %
Deltidsanställda	42	7	16,7 %

Tabell 5, Bisysslor inom Samhällsbyggnad uppdelat på tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda

Samhällsbyggnad	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Tillsvidareanställda	105	21	20,0 %
Tidsbegränsat anställda	8	0	0,0 %

Tabell 6, Bisysslor inom Vård och omsorg uppdelat på heltids- och deltidsanställda

Vård och omsorg	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Heltidsanställda	185	19	10,3 %
Deltidsanställda	95	8	8,4 %

Tabell 7, Bisysslor inom Vård och omsorg uppdelat på tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda

Vård och omsorg	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Tillsvidareanställda	263	26	9,9 %
Tidsbegränsat anställda	17	1	5,9 %

## Tomelilla kommun

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

Tabell 8, Bisysslor inom Kommunledningskontoret uppdelat på heltids- och deltidsanställda

Kommunledningskontoret	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Heltidsanställda	56	11	19,6 %
Deltidsanställda	5	0	0,0 %

Tabell 9, Bisysslor inom Kommunledningskontoret uppdelat på tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda

Kommunledningskontoret	Antal anställda	Antal anställda med bisyssla	Andel anställda med bisyssla
Tillsvidareanställda	60	11	18,3 %
Tidsbegränsat anställda	1	0	0,0 %

### **Kommentarer**

Som framgår i rapportens inledning/bakgrund kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva en bisyssla om den anses hindra arbetsuppgifterna. Mot bakgrund av att drygt var åttonde medarbetare har en mer eller mindre omfattande bisyssla, i form av funktionärspost i en näringsdrivande association kan det inte uteslutas att det inte förekommer bisysslor som inverkar hindrade på arbetsuppgifterna. För att säkerställa att så inte är fallet är det enligt vår mening viktigt med tydliga rutiner för information om samt kartläggning och bedömning av bisysslor samt att dessa rutiner efterlevs. Det faktum att kommunen endast identifierat en liten del av de bisyssleininnehavare och de bisysslor som vi identifierat i vår dataanalys, vilket beskrivs närmare i stycke 3.3 nedan, indikerar att följsamheten till rutinerna är bristfällig.

## 3.3 Kännedom om bisysslor

Som tidigare beskrivits finns ingen aggregerad information i kommunen av hur många anställda som innehar bisysslor. För att få fram sådana uppgifter krävs en kontroll av varje enskild personakt. I granskningen har vi, via kommunens HR-avdelning, ställt frågan om det finns ifylld anmälan / ifyllda anmälningar om bisyssla / bisysslor för de 96 personer som vi identifierat som bisyssleininnehavare. Om sådan anmälan finns har vi efterfrågat information om när anmälan gjordes. HR-avdelningen har i sin tur kontaktat kommunens olika verksamheter för att få in uppgifter om förekommande bisysslor. Som framgår av stycke 2.1 är granskningen avgränsad till personer som var anställda under 2019 och därmed till bisysslor som var aktuella under år 2019.

Enligt de svar vi fått in via kommunens HR-avdelning har man inom kommunen identifierat 36 av de 96 bisyssleininnehavare som vi identifierat. Enligt sammanställningen från kommunen innehar dessa 36 personer en (1) bisyssla var

## Tomelilla kommun

Granskning av kommunens kontroll av anställdas bisysslor

2020-09-17

vilket innebär att kommunen identifierat 36 av de 112 bisysslor som vi funnit i vår dataanalys.<sup>8</sup>

Av sammanställningen framgår att 20 av dessa 36 personer har inkommit med anmälan om bisyssla *efter* att vi ställt frågor om förekomsten av bisysslor. Avseende ytterligare tre personer uppges anmälan ha inkommit under år 2020, men innan vi efterfrågade uppgifterna. Beträffande åtta personer framgår ingen information om när anmälan om bisyssla gjordes.

Samtliga bisysslor som anmälts har bedömts förenliga med bestämmelserna enligt LOA och AB.

Ovanstående siffror presenteras i tabellform nedan, uppdelat per verksamhet.

Tabell 10, Förekomsten av bisysslor inom kommunens olika verksamheter – jämförelse mellan kommunens egna uppgifter med de uppgifter vi kommit fram till i vår dataanalys.

Verksamhet	Antal <i>anställda</i> med bisyssla		Antal förekommande <i>bisysslor</i>	
	Enligt vår dataanalys	Enligt kommunens uppgifter	Enligt vår dataanalys	Enligt kommunens uppgifter
Barn och utbildning	38	8	41	8
Samhällsbyggnad	21	10	25	10
Vård och omsorg	27	12	34	12
Kommunledningskontoret	11	6	13	6
<b>Summa</b>	<b>96</b>	<b>36</b>	<b>112</b>	<b>36</b>

### Kommentarer

Som nämnts tidigare avser granskningen kommunens anställda under 2019 och de bisysslor som då var aktuella. Samtidigt kan vi konstatera att majoriteten av de bisyssleininnehavare som enligt kommunens sammanställning anmält att de innehar en bisyssla, har gjort det under år 2020. Den absoluta majoriteten har dessutom gjort sin anmälan *efter* att vi ställde frågor om förekomsten av bisysslor.

Som också nämnts ovan finns det i åtta fall ingen information i kommunens sammanställning om *när* anmälan gjordes. Om vi utgår från att samtliga dessa åtta personer inkom med anmälan om bisyssla under 2019 eller tidigare har kommunen

<sup>8</sup> Sammanställningen vi erhållit från kommunen innehåller egentligen 44 personer identifierade som bisyssleininnehavare, dock innehåller kommunens sammanställning ett antal personer utöver de 96 som vi identifierat som bisyssleininnehavare. Exempelvis innehåller kommunens sammanställning personer med enskilda firmor som inte finns registrerade hos Bolagsverket. Vidare avser de av kommunen identifierade bisysslorna i vissa fall andra typer av bisysslor än sådana som fångas i vår dataanalys, exempelvis finns uppgifter om personer som innehar andra anställningar vid sidan om anställningen i Tomelilla kommun. I det fall det (uppenbart) handlar om andra bisysslor än de bisysslor vi har identifierat har vi betraktat det som att kommunen *inte* identifierat den bisysslan vi fångat i vår dataanalys. Därmed har kommunen identifierat 36 personer och 36 bisysslor av de 96 personer och 112 bisysslor som vi identifierat.

därmed identifierat 13 bisyssleininnehavare och 13 bisysslor bland dem som vi identifierat som bisyssleininnehavare under 2019. Det motsvarar 13,5 % av de bisyssleininnehavare vi identifierat samt 11,6 % av de bisysslor vi identifierat.

Mot denna bakgrund kan frågan om ansvariga har kontroll över och kännedom om bisysslor i näringsdrivande associationer på sin höjd besvaras med delvis. Sammantaget gör vi bedömningen att kommunens samlade kännedom och kontroll över de anställdas bisysslor inte är ändamålsenlig.

Vi tolkar sammanställningen vi fått från kommunen som att berörda chefer, efter vår förfrågan, har frågat sina medarbetare om de innehar bisysslor. I vissa fall står det uttryckligen angivet i sammanställningen att medarbetaren har uppgett för sin chef att han/hon *inte* innehar någon bisyssla trots att vi kan se att personen i fråga finns registrerad hos Bolagsverket som innehavare av funktionärspost i en eller flera näringsdrivande association/-er. Det handlar om totalt 11 personer inom kommunens samtliga verksamheter. Detta ska inte tolkas som att medarbetare medvetet undanhåller information för arbetsgivaren. Enligt vår erfarenhet är det mer troligt att vare sig arbetsgivaren eller medarbetaren har helt klart för sig vad som är att betrakta som bisyssla.

I några fall framgår det i kommunens sammanställning att en bisyssla inte anmälts eftersom det handlar om styrelsepost i ett vilande bolag/motsvarande. När det gäller frågan om hanteringen av styrelseposter i vilande bolag anser vi att kommunstyrelsen bör klargöra hur dessa ska betraktas. Enligt vår mening bör även styrelseposter i vilande bolag anmälas som bisysslor. I det avseendet menar vi således att dessa bör betraktas på samma sätt som andra bisysslor. Bedömningen av om bisysslan ska förbjudas eller inte, kommer sannolikt att påverkas av det faktum att bolaget är vilande.

### 3.4 Inköp från företag/förening där anställda har bisyssla

Som nämnts i stycke 3.2 finns det 106 företag och/eller föreningar där anställda i kommunen under granskningsperioden innehaft en funktionärspost. Av dessa återfinns 8 stycken (7,5 %) i kommunens leverantörsreskontra under granskningsperioden. Kommunen har med andra ord gjort inköp av, eller på annat vis överfört medel till, företag och föreningar, via sin leverantörsreskontra- och betalningsfunktion, där anställda innehar funktionärspost.

Det handlar om totalt 94 verifikationer uppgående till totalt ca 15,4 mnkr. Av de 94 verifikationerna har kostnaden i 61 fall belastat den verksamhet där bisyssleininnehavaren arbetar. Totalt belopp där kostnaden belastat bisyssleininnehavarens verksamhet uppgår till ca 15,0 mnkr.

#### **Kommentarer**

Vi menar att arbetsgivaren vid bedömningen av om en bisyssla är lämplig bör ta hänsyn till de risker det *kan* medföra om kommunen köper, eller kan komma att köpa, varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställde innehar en funktionärspost.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kännedomen om förekommande bisysslor är bristfällig inom kommunens verksamheter samt att kontrollen och uppföljningen av förekommande bisysslor inte är ändamålsenlig. De rutiner som finns är enligt vår mening i grunden ändamålsenliga, dock anser vi att de i vissa avseenden behöver utvecklas samt kompletteras med politiskt fastställda styrdokument.

### 4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats lämnar vi följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen och nämnderna måste säkerställa att gällande rutiner avseende bisysslor efterlevs.
- Vid bedömningen av om en bisyssla är lämplig bör arbetsgivaren ta hänsyn till de risker det *kan* medföra om kommunen köper, eller kan komma att köpa, varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställde innehar en funktionärspost.
- Kommunstyrelsen bör initiera ett arbete med att ta fram ett reglemente avseende bisysslor som sedermera fastställs av fullmäktige.
- Kommunstyrelsen bör fastställa riktlinjer/tillämpningsföreskrifter relaterade till reglementet. I dessa riktlinjer/tillämpningsföreskrifter bör kommunstyrelsen tydliggöra vad som är att betrakta som en bisyssla.
- Kommunens styrdokument bör även tydliggöra att frågan om bisysslor ska återaktualiseras minst en gång per år.
- För att underlätta möjligheten till systematisk uppföljning avseende förekomsten av bisysslor inom kommunen bör uppgifterna finnas sammanställda centralt.

Datum som ovan

KPMG AB

Andreas Wendin  
*Verksamhetsrevisor*

Lars Jönsson  
*Certifierad kommunal revisor*

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.