

Regionens revisorer 2022-03-16

Till Regionstyrelsen för yttrande

Regionfullmäktiges presidium för kännedom

Revisionsrapport Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Regionens revisorer har vid sitt sammanträde 2022-03-16 behandlat och godkänt bifogad revisionsrapport Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor.

Granskningens syfte har varit att bedöma om regionstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor. Vi har i vår granskning biträtts av sakkunniga från PwC.

Vår bedömning är att regionstyrelsen inte har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Granskningen visar att regionstyrelsen inte har tillsett tillräckliga rutiner som möjliggör kontroller av i vilken utsträckning som det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland. Att flera av de anställdas engagemang vid sidan om ordinarie anställning inte varit kända eller prövade före granskningen visar att regionens riktlinjer för bisysslor inte efterföljs.

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen lämnar vi följande rekommendationer till regionstyrelsen.

- Regionstyrelsen och nämnderna bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att de diarieförs i enlighet med riktlinjerna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Regionstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i regionen. Inom ramen för detta arbete bör det tydliggöras hur återrapportering till regionstyrelsen och nämnderna ska ske.
- Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt.

- Regionstyrelsen och nämnderna bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid utvecklingssamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Regionstyrelsen bör tydliggöra vem som har mandat att godkänna och förbjuda bisysslor då delegationsordningen inte innehåller delegation avseende beslutsfattande kring bisysslor. Enligt vår mening är beslutsfattande om bisysslor inte ren verkställighet utan ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar.
- Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör regionstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Regionstyrelsen och nämnderna 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.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Regionstyrelsen bör överväga att införa en helt digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, i stället för att som nu använda olika typer av blanketter och Kompetensportalen. En helt digital hantering kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.



Yttrande samt redogörelse om vilka åtgärder regionstyrelsen avser att vidta med anledning av resultatet i granskningen önskas senast 2022-05-15.

För regionens revisorer


Jan-Erik Martinsen


Lena Olofsdotter


Eva Hudin


Gösta Gustafsson


Peter Wesley


Tobias Eriksson

Bilaga: Revisionsrapport Intern kontroll i hantering av bisysslor.
Svar sänds till: regionen@regionhalland.se



Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Region Halland

Februari 2022

Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor




Emma Ekstén, Certifierad kommunal revisor

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland genomfört en granskning av intern kontroll i hanteringen 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** har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

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

Revisionsfrågor	Bedömning	
Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis	
Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej	
Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland?	Nej	

Rekommendationer

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

- Regionstyrelsen och nämnderna bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att de diarieförs i enlighet med riktlinjerna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Regionstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i regionen. Inom ramen för detta arbete bör det tydliggöras hur återrapportering till regionstyrelsen och nämnderna ska ske.
- Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt..
- Regionstyrelsen och nämnderna bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid utvecklingssamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att regionen som

arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.

- Regionstyrelsen bör tydliggöra vem som har mandat att godkänna och förbjuda bisysslor då delegationsordningen inte innehåller delegation avseende beslutsfattande kring bisysslor. Enligt vår mening är beslutsfattande om bisysslor inte ren verkställighet utan ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar.
- Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör regionstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Regionstyrelsen och nämnderna 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.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Regionstyrelsen bör överväga att införa en helt digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, istället för att som nu använda olika typer av blanketter och Kompetensportalen. En helt digital hantering kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	4
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	6
Riktlinjer och rutiner för bisysslor	6
Kännedom och kontroll om bisysslor	12
Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland	16
Samlad bedömning	22
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	22
Rekommendationer	23
Bilagor	25
Bilaga 1 - Lagar och bestämmelser	25

Inledning

Bakgrund

Förekomsten av bisysslor regleras i kollektivavtal som t.ex. Allmänna bestämmelser (AB) och Lagen om offentlig anställning (LOA). Otillåtna bisysslor kan antingen vara förtroendeskadliga, arbetshindrande och/eller konkurrerande.

I LOA regleras förtroendeskadliga bisysslor för anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund. Sådana bisysslor är aldrig tillåtna och arbetsgivaren har en rätt att kräva att den otillåtna bisysslan upphör. Det kan också uppstå risk för förtroendeskada om anhörigas företag anlitas av anställda i regionen verksamhet.

Arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal som t.ex. Allmänna bestämmelser. Där regleras bl.a. att arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Det anges även att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna och/eller innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Revisorerna har utifrån väsentlighet och risk beslutat att genomföra en fördjupad granskning av den interna kontrollen kring hanteringen av bisysslor.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om 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 eventuella bisysslor och efterlevs de?
- Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?
- Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Revisionskriterier i granskningen är:

- 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 alla tillsvidare och visstidsanställda i regionen. Förtroendevalda ingår inte i granskningen. Matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister omfattar bisysslor av näringskaraktär.

Metod

Granskning har skett av styrdokument avseende bisysslor samt intervjuer med HR-direktör, förhandlingschef och finanschef. En enkätundersökning har genomförts till regionens samtliga chefer med frågor kring rutiner och kännedom om anställdas bisysslor, samt om de själva fått frågan kring bisysslor. Svarsfrekvensen uppgick till 78 %.

En matchning har genomförts mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att kartlägga förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos anställda. De anställda som ingår i matchningen är 8 735 tillsvidare- och visstidsanställda utifrån regionens personalregister per 2021-08-01. Resultatet av matchningen mynnade ut i 1 972 träffar varav 1 813 unika engagemang¹. Av de 1 813 engagemangen valde vi ut 272 stickprov (motsvarande 15 %), jämnt fördelat för de olika nämnderna, som överlämnades till HR-avdelningen för genomgång där vi önskat svar kring kännedom, om bisysslan/engagemanget är känt och dokumenterat. HR-avdelningen har i sin tur tagit hjälp av verksamheterna för att gå igenom resultatet. När resultatet återkom till oss hade 177 bisysslor gått igenom av förvaltningarna, övriga 95 stickprov har vi inte fått några svar på. Mot bakgrund av covid-19 har vi inte fysiskt säkerställt att blanketter finns förvarade i personalakterna eller att blanketterna är korrekt ifyllda, men vi utgår från att det som angetts i erhållen lista är korrekt.

Resultatet av själva matchningen har även matchats mot regionens leverantörsregister per 2021-08-23 för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där anställda har engagemang. I denna matchning fick vi 271 träffar mellan regionens leverantörsregister och organisationer där anställda har engagemang. Ekonomiavdelningen i regionen gick igenom träffarna och identifierade för vilka det skett transaktioner för de senaste åren, vilket hade skett för 170 leverantörer. Av de 170 träffarna gjorde vi ett urval på 26 träffar (motsvarande 15 %) där vi begärde transaktionslistor och stickprovskontrollerade en verifikation per leverantör.

För dessa träffar gjorde vi ett urval där vi stickprovskontrollerade en verifikation per träff/organisation. I dessa stickprovskontroller har vi bl.a. kontrollerat att det inte är den anställda, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

¹ Att det förekommer fler träffar än unika engagemang beror på att det finns anställda som har flera olika positioner i samma engagemang.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner för bisysslor

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

lakttagelser

Rutiner och riktlinjer

Rutin för bisyssla

Rutin för bisyssla är fastställda av personaldirektören och publicerad 2019-01-30.

Rutinen har inte reviderats sedan dess. Av rutinen framgår att med bisyssla avses varje syssla – tillfällig eller permanent – som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Där det finns anledning att anta att en medarbetare står i begrepp att påbörja en bisyssla är det möjligt för arbetsgivaren att förbjuda den även om den aldrig utövats. Det finns inget generellt förbud mot bisyssla utan varje medarbetares bisyssla måste prövas för sig. I rutinen anges lag och bestämmelser som reglerar frågan om bisysslor kopplat till förtroendeskadliga, hindrande och konkurrerande bisysslor. Till rutinen finns också bilagan *Bisyssla - Lagen om offentlig anställning samt Allmänna bestämmelser* som mer i detalj redogör för lagstiftningen och Allmänna bestämmelser.

Av rutinen framgår att varje chef årligen ska inhämta och få kännedom om vilka bisysslor som medarbetarna har. Detta ska ske vid det årliga utvecklingssamtalet. När uppgifter om bisyssla begärs måste hänsyn tas till medarbetarens integritet och får därför inte inhämtas på sådant sätt att medarbetaren känner sig skyldig att lämna uppgift om politisk, religiös, kulturell eller annan åskådning.

Medarbetaren är enligt rutinen skyldig att lämna de uppgifter om bisyssla som behövs för att chefen ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller inte.

Omprövning av tidigare godkända bisysslor bör enligt rutinen ske regelbundet. Vid bedömning ska inte bara den egna verksamheten utan hela regionens intresse beaktas.

Varje chef har enligt rutinen en skyldighet att inom rimlig handläggningstid och i varje enskilt fall ta ställning till om bisysslan är tillåten. Är situationen sådan att chefen inte kan fatta beslut ska frågan överlämnas till närmast högre chef för ställningstagande. Vid oklara eller prejudicerande fall ska samråd ske med förvaltningschef eller personalchef.

Innan chefen överlämnar beslut till medarbetaren bör det enligt rutinen ske en dialog där chefen kan kontrollera om uppgifterna om bisysslan är riktiga och förklara motivet för det fattade beslutet. Vid arbetshindrande bisyssla bör en diskussion föras vad gäller omfattning och förläggning av bisysslan.

Överenskommelse om tillåtna bisysslor och förbud mot bisyssla ska vara skriftliga. Kopia ska överlämnas till berörd medarbetare och diarieföras vid förvaltningen. Utöver diarieföringen beskriver inte riktlinjerna hur överenskommelsen ska förvaras.

Medarbetare med godkänd bisyssla får inte utföra sin bisyssla vid Region Halland.

Arbetsgivaren kan enligt rutinen ensidigt besluta om bisyssla är tillåten eller inte. Vid förbud mot bisyssla bör skälig tid ges för avveckling, dock högst 3 månader. Samråd bör alltid ske med chefen innan medarbetaren tar på sig nya bisysslor.

Tillhörande rutinen finns ett antal bilagor, vilka beskrivs nedan.

Bisyssla - överenskommelse

Dokumentet är en form av blankett där medarbetare och chef träffar en överenskommelse om bisyssla. Blanketten innehåller fält för medarbetarens namn och personnummer, vad arbetet (alltså bisysslan) består av, tidsperiod/omfattning, plats/ort, samt företag/organisation. På blanketten ska parterna bekräfta att dessa är överens om att bisysslan inte skadar förtroendet för arbetsgivaren, konkurrerar med den egna verksamheten eller inverkar hindrande på arbetsuppgifterna. Vidare framgår det att ny utvärdering om bisysslan ska göras årligen i samband med utvecklingssamtalet samt att överenskommelsen upprättas i två exemplar varav medarbetaren tar ett exemplar och chefen tar ett exemplar som diarieförs vid förvaltningen.

Bisyssla - inventering

Dokumentet är fastställt av personaldirektören och är publicerat 2017-12-28. Dokumentet är en blankett där medarbetaren ska ange sina pågående bisysslor och deras omfattning samt om det finns några planerade bisysslor det kommande året och i så fall deras omfattning. Verksamhetschefen ska underteckna att denna mottagit inventeringen. På denna blankett görs inte någon bedömning av bisysslan.

Bisyssla – förbud mot förtroendeskadlig

Dokumentet är fastställt av personaldirektör och publicerat 2017-12-28. Dokumentet är en blankett som används vid de fall en bisyssla av arbetsgivaren anses vara förtroendeskadlig. Behörig beslutsfattare har ett fält för att underteckna beslutet och medarbetaren ska underteckna att denna mottagit beslutet. I blanketten anges det att medarbetaren har tre månader på sig att avsluta bisysslan.

Motsvarande blankett saknas för hindrande eller konkurrerande bisysslor.

Bisyssla - checklista för bedömning

Dokumentet, som grundar sig på underlag kopplat till SOU 2000:80, är fastställt av personaldirektören och publicerat 2019-01-30. Syftet med checklistan är att den ska kunna vara ett stöd för arbetsgivare och arbetstagare när de ska bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig. Det är inte tanken att den med automatik ska kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendeskadligheten. Checklistan innehåller ett antal frågor inom följande områden;

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

- Om bisysslan är av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar
- Om bisysslan har sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar

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

Delegationsordningar

Riktlinjerna anger att varje chef har en skyldighet att inom rimlig handläggningstid och i varje enskilt fall ta ställning till om bisysslan är tillåten. Är situationen sådan att chefen inte kan fatta beslut ska frågan överlämnas till närmast högre chef för ställningstagande. Vid oklara eller prejudicerande fall ska samråd ske med förvaltningschef eller personalchef. Vi har därför stämt av mot gällande delegationsordningar om det är så att detta är delegerat och i så fall till vem.

Av regionstyrelsens delegationsordning (senast reviderad 2020-12-17) finns inte någon delegation kopplat till bisysslor. Avseende verkställighet framgår följande: *“Med verkställighetsbeslut avses beslut som viss befattningshavare fattar inom ramen för de uppgifter som vilar på befattningen och inom beslutad budget. Oftast saknas utrymme för självständig bedömning eftersom frågan är reglerade i lagar och avtal, men också exempelvis att det finns politiska beslut om servicenivåer och dylikt. Exempelvis är många personalärenden av ren verkställighet eftersom det är uppenbart att enbart ett beslut kan fattas.”*

Efter genomgång av samtliga driftnämnders och lokala nämnders delegationsordningar kan vi inte i någon av dessa finna delegationsärenden avseende bisysslor.

Regionstyrelsens dokumenthanteringsplan

Av regionstyrelsens dokumenthanteringsplan, antagen av regionstyrelsen 2015-11-25, framgår att dokumentation avseende överenskommelse om bisysslor samt förbud mot bisysslor ska förvaras i personalakterna. Dokumenthanteringsplanen innehåller hanteringsanvisningar för handlingar rörande bevarande, gallring, registrering, sekretess och andra uppgifter för att hjälpa till så att en god offentlighetsstruktur kan upprätthållas för allmänna handlingar.

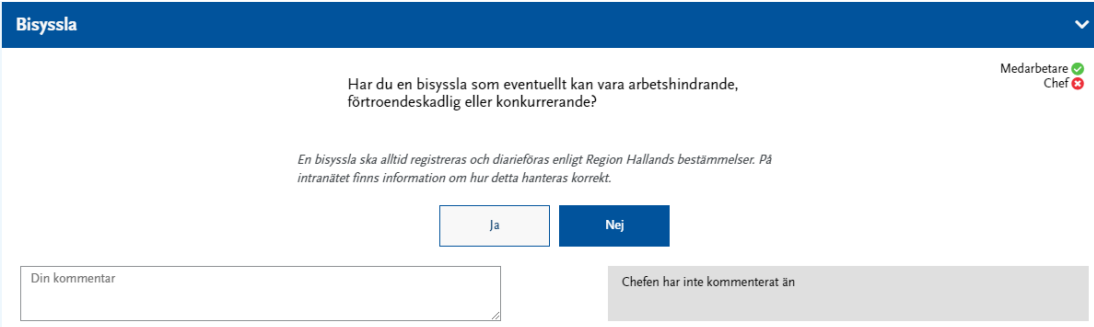
Vi har i granskningen inte tagit del av övriga nämnders dokumenthanteringsplaner och kan således inte säga om liknande skrivelser återfinns i dessa.

Efterlevnad av rutiner och riktlinjer

Intervjuer

De intervjuade anger att ovan nämnda dokument i form av riktlinjer och checklistor finns att tillgå på intranätets Kompetensportal som både chefer och medarbetare har tillgång till.

Vidare beskrivs att frågan om bisysslor ska tas upp i samband med utvecklingssamtalet. I dokumentationssystemet (alltså i kompetensportalen) för utvecklingssamtalet finns en fråga om bisysslor:



The screenshot shows a web interface for a survey titled "Bisyssla". The question is: "Har du en bisyssla som eventuellt kan vara arbetshindrande, förtroendeskadlig eller konkurrerande?". There are two buttons: "Ja" (light blue) and "Nej" (dark blue). Below the buttons is a text input field labeled "Din kommentar" and a grey box indicating "Chefen har inte kommenterat än". In the top right corner, there are icons for "Medarbetare" (green) and "Chef" (red).

Enligt de intervjuade genomförs utvecklingssamtal i hög utsträckning och medarbetare kan inte tacka nej till ett sådant. Att det inte sker är i undantagsfall. Det finns också flera andra forum där frågor om bisysslor kan diskuteras. Som exempel nämns facklig samverkan och genom avvikelssystem.

När nyanställda påbörjar sin anställning ska de under introduktionen få information om skyldigheten att anmäla bisyssla.

Stickprov

Utifrån resultatet från matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister har vi efterfrågat information avseende de anställda där vi funnit engagemang/bisysslor som framkommer i handels-, förenings- och aktiebolagsregister (se revisionsfråga 2) och om dessa har dokumenterats och förvarats i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Som nämnts i metoden har vi i vår matchning funnit 1 813 träffar varav 272 stickprov (motsvarande 15 %) sändes över till regionen för genomgång. Vi erhöll i granskningen svar för 177 av dessa. HR-avdelningen lyfter att hög arbetsbelastning hos HR-avdelningen och hos chefer i samband med pandemins utmaningar har gjort det svårt att få ihop en komplett bild. Av dessa 177 träffar uppges 137 vara kända sedan tidigare och det finns enligt de uppgifter vi fått till oss 77 engagemang dokumenterade. Av dessa uppges 40 vara dokumenterade på avsedd blankett och 37 uppges vara dokumenterade i samband med utvecklingssamtalet i Kompetensportalen. Utöver dessa anges det att det finns en muntlig överenskommelse för fem engagemang. Av de 177 engagemangen uppges 19 vara diarieförda i enlighet med riktlinjerna. Dock ser vi att det i tre fall har angivits "Ja" på frågan om bisysslan är diarieförd, men av tillhörande

kommentarer framgår det att det är okänt huruvida engagemanget är diariefört eller ej. Alltså kan det enbart konstateras att 16 av engagemangen är diarieförda.

För de engagemang som finns dokumenterade visar genomgången på varierande svar för hur dokumentationen är förvarad. En del anger att närmsta chef har dokumentationen, medan en del anger att det är dokumenterat i samband med utvecklingssamtal i kompetensportalen.

I sex fall anges i filen att de ej vet huruvida engagemanget kan klassas som hindrande, förtroendeskadligt eller konkurrerande och i tre fall anges att de ej kan bedöma det. I ett fall anges att engagemanget skulle kunna vara att betrakta som otillåtet beroende på vilket upptagningsområde läkarens patienter i det privata bolaget finns inom. Engagemanget var känt sedan tidigare men ej känt huruvida det är dokumenterat eller inte.

Vi ser också i några fall att engagemanget har dokumenterats efter att vår granskning påbörjades. Vi ser också att det finns bisysslor som beslutades för flera år sedan där det i svaren anges att dessa har dokumenterats, men att dokumentationen är föråldrad och behöver uppdateras. Exempelvis anges att blankett upprättades år 2013 och ej har uppdaterats sedan dess, vilket även indikerar på att den inte har omprövats regelbundet i enlighet med riktlinjerna.

Enkät svar

Utifrån enkätresultatet kan vi konstatera att 79 % av respondenterna upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner som beskriver hur de som chef ska gå tillväga för att säkerställa att bisysslor hanteras på ett korrekt sätt. 10 % svarar att det inte finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner. Övriga svarar att de ej vet. Respondenterna anger i fritextsvar de riktlinjer som finns i regionen.

96 % av cheferna anger att de har medvetandegjort sina arbetstagare om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter. Informationen har i huvudsak lämnats muntligen, men också skriftligen. 94 % av cheferna anger att informationen lämnats i samband med utvecklingssamtalet. Då cheferna hade möjlighet att lämna flera svar på frågan ser vi att en del av cheferna också tar upp frågan på arbetsplatsträffar (26 %), vid anställningens start (26 %) och vid rekrytering (16 %). 72 % uppger att de själva har fått frågan av sin chef om de har en bisyssla.

87 % av cheferna anger att de anställdas bisysslor dokumenteras, 4 % anger att de ej dokumenteras och resterande vet ej. De som anger att bisysslorna dokumenteras svarar att dokumentation främst sker i samband med utvecklingssamtalet i Kompetensportalen och vissa anger att det sker på avsedd blankett, ett fåtal anger att det sker diarieföring. 35 % anger att dokumentationen förvaras i personalakten, 54 % anger att den förvaras digitalt (mest troligt genom Kompetensportalen), resterande anger att den förvaras centralt på förvaltningen eller på annat sätt. 28 % anger att bisysslorna diarieförs, 36 % anger att de ej diarieförs och 36 % anger att de ej vet.

66 % av cheferna anger att bisysslor omprövas regelbundet och 9 % anger att det inte görs. Övriga anger att de inte vet. De som svarar att det görs regelbundet uppger i huvudsak att det görs en gång årligen.

En övervägande andel av cheferna (80 %) anger att otillåtna bisysslor inte har uppmärksamats hos medarbetarna. 4 % av cheferna anger att de efter prövning beslutat att förbjuda bisysslan. I fritextsvaren anger cheferna att de har haft en dialog med berörd medarbetare att denne måste avsluta bisysslan. Några anger också att de kontrollerat med arbetsplatsen/organisationen där bisysslan förekommit så att den verkligen är avslutad.

Bedömning

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

Svaret på revisionsfrågan är *delvis*.

Bedömningen grundar vi på att det finns regionövergripande riktlinjer avseende bisysslor. Vi bedömer att det är en brist att riktlinjerna inte är politiskt antagna. Vi bedömer att riktlinjerna delvis tar upp frågor om den praktiska hanteringen som t.ex.när och i vilka sammanhang bisysslor ska tas upp och diskuteras (i samband med utvecklingssamtal). Dock kan dessa förbättras avseende vad som rent praktiskt avses med omprövning av tidigare anmälda bisysslor samt uppföljning av avslagna bisysslor. Enligt vår mening bör uppföljning göras om huruvida engagemanget verkligen är avslutat då en bisyssla anses vara förbjuden, samt att omprövning av bisysslor bör ske med en viss regelbundenhet och att detta tillsammans med rutiner tydligt bör framgå av gällande riktlinjer. Att enbart ställa frågan vid utvecklingssamtal är enligt vår mening inte detsamma som att ompröva en tidigare godkänd bisyssla. Vi bedömer att den utvärdering av bisyssla som ska göras årligen i samband med utvecklingssamtalet bör dokumenteras och att hur utvärderingen ska ske preciseras i riktlinjerna.

Vi konstaterar att det finns angivet vem som har rätt att besluta om bisysslor både i riktlinjerna och på blanketten. Enligt vår bedömning är det en brist att bisysslor inte finns med i delegationsordningarna då vi menar att fatta beslut om bisysslor inte är ren verkställighet. Det är ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar. Vidare visar både enkät och stickproven att blanketterna enbart används i begränsad utsträckning och att en övervägande del väljer att dokumentera bisysslorna i Kompetensportalen istället. Denna hantering är inte i enlighet med de riktlinjer som finns då dessa inte alls anger något om dokumentation i Kompetensportalen. Enligt vår mening behöver dokumentationen i Kompetensportalen kompletteras med en ifylld blankett då den information som kan lämnas i Kompetensportalen inte innehåller tillräckligt med information för att chefer ska kunna göra en bedömning i enlighet med vad som anges i riktlinjerna. Ett annat alternativ är att införa en helt digital hantering där bedömning av chef också görs i Kompetensportalen.

Vi grundar även vår bedömning på vår stickprovsgranskning som bl.a. påvisar att bisysslor i stor utsträckning inte dokumenteras samt att blanketterna inte förvaras i enlighet med riktlinjerna, vilket visar på bristande intern kontroll. Vidare visar granskningen på att enbart ett fåtal av bisysslorna är diarieförda i enlighet med riktlinjerna. Denna olikartade hantering visar att riktlinjerna inte fullt ut tillämpas. Dokumenteringen av anställdas bisysslor bör därför ses över. Vi noterar att det finns en checklista och blankett för förbud mot förtroendeskadliga bisysslor, dock ej för hindrande eller konkurrerande. Vi bedömer att nuvarande checklista och blankett med fördel hade kunnat kompletteras så att dessa dokument även avser hindrande och konkurrerande bisysslor.

Kännedom och kontroll om bisysslor

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

lakttagelser

Vi har tagit del av regionens personaladministrativa system där antalet tillsvidare- och visstidsanställda per 2021-08-01 uppgick till 8 735 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 1 972 registreringar, som fördelas på anställda enligt nedanstående tabell:

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

Förvaltning	Antal registreringar	Antal anställda med registreringar
Ambulans, diagnostik och hälsa	253	195
Hallands sjukhus	930	673
Kultur och skola	118	84
Närsjukvården Halland	288	219
Regionkontoret	118	75
Regionservice	83	70
Psykiatri	182	145
Totalt	1 972	1 461

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister

Några personer är registrerade mer än en gång till följd att de är engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation. Efter justering av detta blir det totalt 1 461 personer som förekommer i registret, vilket i sin tur innebär att ca 16,7 procent av de anställda i Region Halland har en eller flera registreringar i handels-, förenings- och aktiebolagsregister.

I tabellerna nedan redovisas vilken typ av organisationer/näringsverksamheter som de anställda är registrerade i samt de positioner som de anställda har i de olika organisationerna som de är registrerade i och antal registreringar. I de register som erhållits från handels-, förenings- och aktiebolagsregister går det för varje träff att utläsa bolagstyp samt vilken position den anställde har. En del anställda har mer än en position i samma bisyssla/registrering. De engagemang som förekommer bland de anställda inom regionen och som är av näringskaraktär sker inom varierande områden. Det förekommer främst privata aktiebolag och enskilda firmor. Att det finns 397 registrerade enskilda firmor hänger samman med att det finns 397 registrerade firmatecknare. Förutom firmatecknare är det främst ledamöter och suppleanter som förekommer.

Tabell 2: Typ av organisationer

Typ av organisation	Antal registreringar
Bostadsrättsförening/bostadsförening	139
Aktiebolag	1
Ekonomisk förening	46
Enskild firma	397
Handelsbolag	65
Ideell förening	4
Kommanditbolag	10
Privat aktiebolag	1 148
Registrerat trossamfund	1
Skadeförsäkringsbolag	1
Utländsk juridisk person	1
Totalt	1 813

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister

Tabell 3: Registreringar/position i organisationer

Positioner	Antal registreringar
Aktieägare	14
Bolagsman ²	65
Firmatecknare ³	397
Kommanditdelägare ⁴	10
Ledamot	555
Ordförande	63
Lekmannarevisor	1
Revisor	2
Revisorssuppleant	2
Suppleant	777
Särskild delgivningsmottagare	3
Verkställande direktör	53
Vice verkställande direktör	30
Totalt	1 972

Källa: Handels-, förenings- och aktiebolagsregister

Som tidigare nämnts har vi i vår granskning givit regionens HR-avdelning i uppdrag att mer fördjupat gå igenom 272 anställda med registrerade engagemang i handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi bland annat bad dem kontrollera om det finns upprättade blanketter som förvaras i personalakterna. Vi frågade även om engagemangen var kända och om det fanns några bisysslor som stred mot gällande regelverk. HR-avdelningen har i sin tur kontaktat förvaltningarna. Av resultatet kan det konstateras att det finns brister i anmälan och dokumentation av bisysslor, och således kännedom om förekommande bisysslor. I övrigt finns en som anger att bisysslan skulle kunna bedömas som hindrande, konkurrerande eller förtroendeskadlig. Det finns också ett antal som inte svarar på om de bedömer att bisysslan är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande. Ca 69 bisysslor av de som gåtts igenom var inte

² 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.

³ Firmatecknare är den eller de personer som har rätt att skriva under i företagets namn med rättslig bindande verkan.

⁴ Ett kommanditbolag kan teckna avtal, ha anställda, äga saker och vara part i rättegångar. I ett kommanditbolag ska det finnas minst en komplementär och en kommanditdelägare. Komplementären har ett obegränsat ansvar och svarar för företagets skulder med hela sin förmögenhet. Kommanditdelägaren har ett begränsat ansvar (och svarar endast med sin kapitalinsats). Både komplementärer och kommanditdelägare kallas i lagtexten för bolagsmän.

kända inom organisationen. Vi ser även att för de bisysslor som dokumenteras sker det på ett varierat sätt, som beskrivet i avsnittet för revisionsfråga 1.

I intervjuer framkommer att även regionen genomför en matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister samt en kontroll mot regionens leverantörsregister. Under våren år 2021 gjordes en sådan kontroll för andra gången, den senaste gjordes för ca fyra år sedan. Syftet med matchningen som gjordes för fyra år sedan var att påtala för organisationen att en matchning gjordes och att det fanns en kännedom om engagemangen i regionen. Dock framhålls det under intervju att det var svårt att hantera frågorna vidare. De som mottog resultatet av matchningen skickade detta till respektive förvaltning i den mån det var möjligt då de i matchningen inte hade med de anställdas organisationstillhörighet. Utöver detta gjordes inte något mer med matchningen. Inga vidare stickprovskontroller genomfördes. Det finns inte heller några upparbetade rutiner för hur sådana matchningar ska hanteras i regionen. Dock är det sagt att matchningar ska genomföras med jämna mellanrum och den senaste gjordes under våren år 2021. Inte heller där har regionen arbetat vidare med resultatet.

Bisysslor har inte varit föremål för någon form av kontrollmoment i varken regionstyrelsens eller nämndernas interna kontrollplaner för åren 2020 eller 2021. Närsjukvården Halland har i sin riskbedömning för år 2020 som en risk tagit upp att rutinen för hantering av bisyssla inte följs. Som konsekvens anges att det påverkar hur vårdcentraler/kliniker kan utföra sitt uppdrag. Av riskbedömningen framgår ej vilket risktal risken har, men risken återfinns inte i nämndens internkontrollplan och har därmed inte kontrollerats. Vi ser i övrigt inte att det återfinns risker kopplat till bisysslor i regionstyrelsens eller nämndernas riskbedömningar.

I enkäten anger 16 % av cheferna att det genomförs kontroller av anställdas bisysslor, 37 % anger att det inte görs och resterande att de ej vet. De som anger att kontroller genomförs beskriver i huvudsak att frågan tas upp i utvecklingssamtalen. Tre av cheferna anger dock att kontroller görs genom att ekonomifunktionen på regionkontoret genomför sökningar i olika register och genomförs en matchning likt den som gjorts inom ramen för denna granskningen.

Bedömning

Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?

Svaret på revisionsfrågan är *nej*.

Bedömningen grundar vi på att det är en brist att det inte finns en samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor i regionen. Det finns inte någon samlad spårbar dokumentation över de anställdas bisysslor. Det förefaller även att flera av de anställdas engagemang vid sidan av ordinarie anställning inte är kända eller prövade före vår granskning, vilket bekräftas av matchning och regionens genomgång av framkomna engagemang/bisysslor. Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll för att identifiera bisysslor.

Vi ser det som positivt att regionen genomför en matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister samt en kontroll mot regionens leverantörsregister. Dock är det en brist att det inte upprättats rutiner och att det inte görs några vidare kontroller av resultatet, speciellt då vår granskning påvisar att det förekommer brister inom området.

Vi grundar även vår bedömning på att det är en brist att det under de senaste åren inte funnits några kontrollmoment avseende bisysslor i regionstyrelsens och nämndernas internkontrollplaner eller varit med i riskbedömningen (förutom för Närsjukvården Halland). Vår granskning av kontroller visar på att det inom ramen för intern kontroll inte görs tillräckliga kontroller av bisysslor av regionstyrelsen, varken samlat för hela regionen eller per verksamhet. Avsaknaden av kontroller bedömer vi är en brist.

Utifrån avsaknad av kontroller samt utifrån vad vi ser i våra iakttagelser kan det inte uteslutas att det kan finnas otillåtna bisysslor. Det kan inte heller uteslutas att anställda fortsätter att utöva en otillåten/förbjuden bisyssla då det finns avsaknad av formella riktlinjer kring hur regionstyrelsen och nämnderna ska kontrollera och säkerställa att dessa bisysslor verkligen avslutas. Vi bedömer att uppföljning vid nästkommande utvecklingssamtal inte är tillräckligt då det enbart bygger på vad den anställde uppger samt att det kan gå flera månader mellan det att bisysslan förbjuds tills dess att nästa utvecklingssamtal äger rum.

Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland

Revisionsfråga 3: Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland?

Iakttagelser

Som tidigare nämnts har det vid två tillfällen gjorts en matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister samt en kontroll mot regionens leverantörsregister. Det genomförs däremot inte några fördjupade kontroller av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland. Det har i sammanhanget däremot av regionen i viss omfattning kontrollerats att den anställde med engagemang inte attesterar sina egna fakturor. Det är däremot inte någon kontroll som görs löpande.

Enligt intervjusvar finns det en grupp, bestående av finanschef, representant från HR-avdelningen samt representant från kansliet i form av en jurist, som arbetar med frågor som rör antikorruption. Det är denna grupp som sett till att matchningen genomförts. Vidare har också denna grupp ansvar för regionens visselblåsarfunktion där det uppges ha kommit in uppgifter om att anställda med engagemang bedriver affärer med regionen. Det framkommer av intervju att det har varit utmaningar i att bedöma sanningshalten i de inlämnade uppgifterna.

Stickprovsgranskning

Med utgångspunkt i matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister har vi gjort en kontroll av om dessa engagemang/organisationer förekommer i regionens leverantörsregister. För träff på enskilda firmor kan det vara så att det skett en utbetalning till en privatperson eller återbetalning av ett utlägg. Vi har i granskningen inte kontrollerat hur många transaktioner som avser utlägg. Eftersom personnummer och organisationsnumret för en enskild firma är samma har också återbetalningar fallit ut som träffar i vår matchning. I regionens leverantörsregister fanns vid tidpunkten för matchningen totalt 70 937 leverantörer (varav en del är privatpersoner som fått utbetalningar). I matchningen fick vi 271 träffar mellan regionens leverantörsregister och organisationer där anställda har engagemang, alltså för 0,4 % av leverantörerna. Vi fick sedan hjälp av regionen att få reda på för vilka av leverantörerna det genomförts transaktioner med under de senaste åren. Ekonomiavdelningen i regionen gick igenom träffarna och sände över transaktionslistor där det skett transaktioner de senaste åren. Det hade skett transaktioner för 170 (motsvarande 0,2 % av samtliga regionens leverantörer) av de organisationer (fördelat på hundratals fakturor) som anställda i regionen har engagemang i. Det har inte uppgetts att det finns särskild kännedom om dessa förhållanden som framkom.

Av de 170 träffarna gjorde vi ett urval på 26 träffar (motsvarande 15 %) där vi fick hjälp av regionen att ta fram transaktionslistor. För dessa 26 träffarna gjorde vi ett urval där vi stickprovskontrollerade en verifikation per leverantör. I dessa stickprovskontroller har vi bland annat kontrollerat att det inte är den anställde, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan, huruvida inköpet skett på samma avdelning eller förvaltning som den anställde arbetar på samt om det finns ett gällande avtal mellan leverantören och regionen. Granskningen påvisar inga fall där den anställde attesterat en faktura där den anställde har engagemang. Vi har däremot sett att det skett inköp där den anställde med engagemang arbetar på den avdelning där inköpet gjorts. Detta har skett för fem av granskade stickprov. Summorna för inköpen varierar från 905 kr till 156 634 kr. Inom ramen för vår granskning kan vi inte uttala oss om de anställda påverkat inköpen, mer än att vi konstaterar att det skett inom den egna avdelningen.

För en av dessa fakturor framgår det att tjänster har utförts där en anställd är ordförande i ett bolag inom samma område som denne har en anställning som inom regionen. För leverantören finns ytterligare transaktioner. Av granskad faktura framgår ej vem som utfört tjänsterna. Vi ser att fakturan är attesterad inom samma avdelning som den anställde arbetar på. Det finns en risk att den anställde har remitterat en patient till sitt eget bolag, vi kan dock inte med säkerhet uttala oss att så är fallet då vi inom ramen för granskningen inte haft möjlighet att undersöka ärendet vidare. HR-avdelningen anger att det inte finns någon nedtecknad policy gällande huruvida remittering av patienter får ske till sitt egna bolag, men framhåller att det kan anses gå in under delen Förtroendeskadlig bisyssla i rutinen kring bisyssla. Arbetsgivaren ser det som icke acceptabelt att läkare eller tandläkare remitterar patienter från Region Halland till sitt egna bolag. Enligt ekonomiavdelningen finns inte något centralt avtal där Regionupphandling gjort

upphandling och tecknat avtal för leverantören. Det kan finnas lokala avtal på förvaltningarna, men det är något vi i granskningen inte tagit del av.

I ett annat fall ser vi att en person anlitas för att utföra tjänster på ett arbetsställe inom Region Halland där en familjemedlem (troligen syskon eller make/maka) är anställd. Familjemedlemmen är också ledamot i bolaget för tjänsterna. För leverantören finns flera transaktioner som i flera fall uppgår till belopp över 100 000 kr där dokumentationsplikt föreligger enligt lagen om offentlig upphandling. Enligt ekonomiavdelningen finns inte något centralt avtal där Regionupphandling gjort upphandling och tecknat avtal för leverantören. Det kan finnas lokala avtal på förvaltningarna, men det är något vi i granskningen inte tagit del av. Vi har i granskningen inte heller tagit del av dokumentation för den eventuella direktupphandlingen.

Vi har i granskningen också sett att det genomförts tre utbildningar för medarbetare i regionen där utbildningsföretagen bedrivs av anställda med engagemang i utbildningsföretagen. I ett fall är det i fakturan tydligt att det är den anställde själv som hållit i utbildningstillfället. Den anställde arbetar inte inom samma avdelning där utbildningen getts men har ett specialistuppdrag på annat arbetsställe i regionen som är närbesläktat med det uppdrag som finns hos avdelningen som genomgått utbildningen. I ett annat fall finns det två anställda med engagemang i samma utbildningsföretag där utbildningen getts inom samma avdelning som den ena med engagemang. Det är dock inte den anställde inom samma avdelning som hållit i utbildningen utan den andra individen med engagemang. Utbildningen är närbesläktat med den anställdes verksamhetsområde. Det skulle rimligen kunna vara så att genomföra dessa utbildningar borde ingå inom ramen för deras ordinarie tjänst.

Jäv och attester

Av regionens inköspolicy, beslutad av regionfullmäktige 2017-10-25, § 65 framgår att Region Halland i alla sammanhang ska ha ett affärsetiskt förhållningssätt. Regionens förtroendevalda och anställda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen. Tillhörande riktlinjer anger att Regionens inköpsverksamhet ska kännetecknas av objektivitet och transparens. Inköpsarbete ska ske på lika villkor och förebygga korrupktion och jäv. Region Halland arbetar aktivt med att förebygga korrupktion. Gällande antikorrupktionspolicy och dess riktlinjer ska följas.

De medarbetare som deltar i inköp- och upphandlingsarbete eller på annat sätt har kontakt med leverantörer ska agera på ett sådant sätt att förtroendet till dennes opartiskhet inte rubbas eller kan ifrågasättas. Det vill säga upphandlare och avropare/inköpare eller de som i sin roll, på annat sätt, kommer i kontakt med anskaffning till exempel chefer, beställare och förtroendevalda. Medarbetare som på något sätt deltar i en anskaffning ska vara opartisk. Om anställd, förtroendevald eller någon närstående har personliga intressen i en anskaffning föreligger jäv. Om opartiskhet kan ifrågasättas ska denne inte delta i anskaffning.

Beaktande av jävsproblematik är enligt riktlinjerna en naturlig del av förberedelsen inför upphandling. Vid misstanke om privata intressekonflikter eller annat som kan ifrågasätta medarbetarens objektivitet ska detta kanaliseras vidare till exempel i chefslinjen.

Av regionens antikorrupsionspolicy och tillhörande riktlinjer, fastställd i regionfullmäktige 2018-02-28 § 6, framgår att policyn bland annat innebär att medarbetare i Region Halland:

- ska handla på ett sådant sätt att de aldrig ens kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande intressen, annans önskemål eller hänsyn i sitt arbete.
- inte låta egenintressen, jäv eller andra omständigheter riskera att påverka dennes objektivitet eller rubba förtroendet för dennes opartiskhet.

Vidare lyfter policyn att riktlinjerna om bisyssla är viktiga att förhålla sig till. Vidare framhåller policyn med tillhörande riktlinjer vad som gäller avseende jäv där exempel är:

- *“Om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående”*
- *Om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet. Vilken kan innefatta om du är vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet eller ekonomiskt beroende av en part eller intressent.*
- *Engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.”*

Det finns i regionen en attestordning, senast antagen 2015-02-11 av regionstyrelsen, dock fastställd av ekonomidirektör senast 2018-11-12. Av attestordningen framgår att huvudregeln är att ingen enskild person hanterar en ekonomisk transaktion självständigt i alla led och att en ekonomisk transaktion som innebär in- eller utbetalning alltid ska ha minst två attestanter. Vid manuellt registrerade utbetalningar krävs även utanordningsattest. Attestering får inte utföras av den som själv ska ta emot betalningen. Detsamma gäller utgifter av personlig karaktär. Region Halland har följande attestroller:

- Attest av leveransgodkännande: Innebär en kontroll av att angiven vara mottagits och att såväl antal som kvalitet stämmer överens med fakturans uppgifter. För tjänst innebär åtgärden en kontroll av att arbetet utförts och att angivna komponenter har erhållits. Bestyrkande ska ske med åtgärd i regionens elektroniska fakturaflöde.
- Attest för kontering: Atteståtgärden innebär att konteringen utförts enligt regionens kodplan och att rätt momskontering har skett.
- Beslutsattest: Bestyrkandet av att en viss kontroll utförts lämnar viktig information till beslutsattestant om genomförda kontrollåtgärder. Beslutsattestant bekräftar med åtgärd i det elektroniska fakturaflödet att alla tidigare led i rutinen har åtgärdats och att de kontrollåtgärder som åligger honom/henne har utförts.
- Attest av inköpsorder: Vid elektronisk handel sker beställning i form av en inköpsorder via regionens IT-system. Huvudregeln är att en inköpsorder beslutsattesteras innan beställningen skickas till leverantören.

Leveransgodkännande ersätts av en elektronisk varumottagning som bekräftar att regionen erhållit leverans till korrekt antal, kvalitet och pris.

- Automatisk attest av leverantörsfakturor med låga belopp: I undantagsfall kan leverantörsfakturor på småbelopp beslutsattesteras automatiskt. Detta skall ske systematiskt per leverantör och styras från Regionkontoret. Kostnaderna följs upp i den ordinarie uppföljningsprocessen.

Inom ramen för granskningen har vi för stickprovsgranskade transaktioner sett att attester sker i flera led samt att det inte är den anställde med engagemang som själv attesterat fakturan. Dock ser vi i två fall där det saknas attester. Enligt ekonomiavdelningen beror detta på att de två berörda transaktionerna är utbetalningar som kommer från en integration från ett försystem. Ekonomiavdelningen håller enligt uppgift på att utveckla rutiner för att hantera attestflödet för denna typ av betalningar. Det finns en granskningsfunktion av utbetalningen i försystemet, men det saknas hantering för att det finns två personer som godkänner dessa utbetalningar.

Enkät svar

I enkäten anger 9 % (motsvarande 25 chefer) att dessa har kännedom om att det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland. Enligt fritextsvaren till enkäten rör detta sig om bland annat konsultverksamhet, försäljning av utbildning samt läkare som arbetar både inom regionen och privata leverantörer av vårdtjänster som har vårdavtal med regionen. Då enkäten är anonym har vi i granskningen inte kunnat utreda dessa fall vidare.

Bedömning

Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland?

Svaret på revisionsfrågan är *Nej*.

Bedömningen grundar vi på att det förekommer ett antal anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Region Halland. Granskningen visar att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen. Då enbart fåtalet kontroller skett avseende att den anställde inte attesterat sin egen faktura, kan det finnas en risk att det sker otillbörliga inköp.

Vi ser positivt på att det i regionövergripande styrdokument såsom attestordning och antikorrupsionspolicy anges förhållningssätt vad gäller anställdas engagemang.

Vi grundar vidare vår bedömning på att med avsaknad av kännedom och en sammanställning över anställdas samtliga bisysslor försvåras kontroller av inköp med näringsverksamheter där anställda har ekonomiska intressen. Således föreligger en risk att sådana inköp/utbetalningar inte kontrolleras på ett tillfredsställande sätt. Vi ser att möjligheter för kontroller finns i och med att regionen de facto genomför en matching,

men att avsaknaden av faktiska kontroller medför risker att det sker inköp med näringsverksamheter där anställda har ekonomiska intressen.

Dessutom visar genomgången avvikelser kopplat till att det har skett inköp inom samma avdelning där den anställda har engagemang. Vissa av stickproven tyder även på att det skulle kunna finnas påverkan från de anställda med engagemang. Enligt vår mening är detta olämpligt och visar på att uppföljning behöver ske och att den interna kontrollen behöver stärkas inom området. Enbart förekomsten av inköp från en verksamhet där en anställd har ett dokumenterat engagemang kan leda till att regionens inköpsrutiner som helhet ifrågasätts vilket inte överensstämmer med en god intern kontroll.

Utifrån vad som framkommit ovan finns en risk att riktlinjerna för bisyssla inte efterlevs avseende att medarbetare med godkänd bisyssla inte får utföra sin bisyssla vid Region Halland.

Vi ser det som en brist att det för två av transaktionerna inte går att spåra attesterna, men ser positivt på att det sker ett arbete med att säkerställa attestering vid sådana transaktioner som går via försystemet.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland genomfört en granskning av intern kontroll i hanteringen 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** har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning
1. Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?	<p>Delvis</p> <p>Det finns regionövergripande riktlinjer för bisysslor. Dessa behöver uppdateras och revideras främst vad gäller framtagande av rutinbeskrivningar kopplat till bl.a. kontroller och uppföljning/ omprövning av anställdas bisysslor.</p> <p>Det finns brister avseende rutinerna kring anställdas bisysslor. Vår stickprovsgranskning påvisar bl.a. att blanketterna inte förvaras på ett systematiskt sätt samt en olikartad hantering vilket visar på bristande intern kontroll. Det är också en brist att bisysslorna inte dokumenteras enligt gällande riktlinjer.</p> <p>Det är även en brist att bisysslor inte finns med som en punkt i delegationsordningarna då det enligt vår mening inte är att betrakta som ren verkställighet.</p>
2. Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	<p>Nej</p> <p>Många av bisysslorna var inte kända före vår granskning. Det visar att regionens riktlinjer för bisyssla inte efterföljs.</p> <p>Det är även en brist att det under de senaste åren inte funnits några kontrollmoment avseende bisysslor i regionstyrelsens och nämndernas internkontrollplaner eller varit med i riskbedömningen (undantaget</p>

Närsjukvården Halland).

Det är positivt att regionen genomför en matchning, men att det inte upprättats några rutiner eller att det görs några kontroller av resultatet är en brist.

3. Har regionstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland?

Nej
Regionstyrelsen har inte tillsett tillräckliga rutiner som möjliggör kontroller av i vilken utsträckning som det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Halland.



Rekommendationer

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

- Regionstyrelsen och nämnderna bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att de diarieförs i enlighet med riktlinjerna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar⁵.
- Regionstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i regionen. Inom ramen för detta arbete bör det tydliggöras hur återrapportering till regionstyrelsen och nämnderna ska ske.
- Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt..
- Regionstyrelsen och nämnderna bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid utvecklingssamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Regionstyrelsen bör tydliggöra vem som har mandat att godkänna och förbjuda bisysslor då delegationsordningen inte innehåller delegation avseende beslutsfattande kring bisysslor. Enligt vår mening är beslutsfattande om bisysslor inte ren verkställighet utan ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar.

⁵ Med dubbla anställningar avses att den anställde har två anställningar, t.ex. en i regionen och en anställning i en annan organisation.

- Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör regionstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Regionstyrelsen och nämnderna 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.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Regionstyrelsen bör överväga att införa en helt digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, istället för att som nu använda olika typer av blanketter och Kompetensportalen. En helt digital hantering kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

Bilagor

Bilaga 1 - Lagar och bestämmelser **Kommunallag (2017:725)**

Enligt 6 kap 6 § kommunallagen har nämnderna ansvar för att var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Likaså ska nämnderna se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt.

Lag (1194:160) om offentlig anställning

Enligt Lagen om offentlig anställning (LOA) § 7 framgår följande: En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Vidare framgår att en arbetstagare på arbetsgivarens begäran ska lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med första stycket ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser (AB 17 och AB 20) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) som innehåller allmänna anställningsvillkor för anställda inom kommuner och regioner. AB 20 började gälla 1 november 2020 och överenskommelse har ännu inte träffats mellan samtliga parter. AB 20 innehåller dock inga förändringar kopplat till bisysslor. Enligt AB 3 kap. § 8 ska en arbetstagare som har en bisyssla anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren ska också medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan:

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, region eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan:

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.

2022-02-16

Kerstin Sikander

Anna Hilmarsson

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Halland enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 30 mars 2021. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.