

Regionens revisorer 2024-12-18

Till Regionstyrelsen

Regionfullmäktiges presidium för kännedom

Revisionsrapport Uppföljande granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Regionens revisorer har vid sitt sammanträde 2024-12-18 behandlat och godkänt bifogad revisionsrapport Uppföljande granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor.

Granskningens syfte har varit att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och åtgärdsförslag som lämnats i den tidigare genomförda granskningen.

Efter genomförd granskning, inkluderat att reviderad rutin för bisyssla har granskats, bedömer vi att regionstyrelsen **ej** har vidtagit tillräckliga åtgärder med hänsyn till revisorernas rekommendationer utifrån genomförd granskning av Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor.

Utifrån de iakttagelser som framkommit i den uppföljande granskningen (inklusive granskning av reviderad rutin för bisyssla) lämnas följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- Upprätta vägledning för chefer och medarbetare kring praktisk hantering av anställdas bisysslor.
- Vi vidhåller att beslutsfattande om bisysslor inte kan anses vara verkställighetsbeslut då beslutet kräver en särskild prövning i varje enskilt fall utifrån bl.a. anställning, tjänstgöringsgrad, bisysslans inriktning och omfattning. Därför behöver delegationsordningen inkludera ovan, om inte regionstyrelsen avses fatta beslut.
- Tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att de hanteras i enlighet med gällande riktlinjer. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Det bör tydliggöras hur återrapportering avseende bisysslor ska ske till regionstyrelsen och nämnderna.
- Se över formerna för hur det kan säkerställas att årlig avstämning av medarbetares eventuella bisysslor har skett samt att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser.
- Tillse att rutiner upprättas för hur uppföljning ska ske utifrån de kontroller som ska genomföras av anställdas engagemang i t.ex. näringsverksamheter. Detta i spåret av att regionstyrelsen i samband med hantering av tidigare granskning (år 2022)

beslutade att kontroller skulle göras årligen, men att det likväl ej har skett eller att rutiner för det har upprättats mer än att upphandling av leverantör för kontrollerna har skett.

- Innefatta bisysslor i regionstyrelsens och nämndernas riskbedömningar till internkontrollplanerna.

Yttrande samt redogörelse om vilka åtgärder regionstyrelsen avser att vidta med anledning av resultatet i den uppföljande granskningen önskas senast 2025-04-18.

För regionens revisorer



Lillemor Landén Vepsä
Ordförande

Bilaga: Revisionsrapport Uppföljande granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Svar sänds till: regionen@regionhalland.se



Uppföljande granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor

Region Halland

Revisionsrapport
November 2024



*Anna Hilmarsson, certifierad kommunal revisor
Jonathan Melkko, revisionskonsult
Marie Lindblad, certifierad kommunal revisor*

Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
2.	Granskningsresultat	6
3.	Kompletterande granskning efter första sakgranskningen (med anledning av reviderad rutin för bisysslor)	12
4.	Revisionell bedömning och rekommendationer	17

1

Inledning

Inledning

Bakgrund

Revisorerna i Region Halland granskar årligen delårsbokslut och årsredovisning, samt genomför fördjupade granskningar utifrån en risk- och väsentlighetsanalys. De granskningar som revisionen genomför innehåller ofta förslag på åtgärder som bör genomföras. Dessa åtgärder varierar i omfattning och därmed också i tid för genomförande. En viktig del av revisionens arbete är därför att följa upp tidigare genomförda granskningar för att se om åtgärder vidtagits med anledning av dessa och om den granskade organisationen beaktat noterade brister, synpunkter och förslag.

Genom att regelbundet följa upp genomförda granskningar, ges svar på om åtgärder med anledning av revisorernas kritik och rekommendationer har tagits i beaktande. Uppföljningen kan t.ex. genomföras som en särskild granskningsinsats med skriftlig rapport. Uppföljningen ger också underlag för att bedöma om det finns anledning till förnyad granskning, och blir därmed en grund för riskanalysen inför kommande års revisionsplanering.

I den tidigare granskningen gjordes bedömningen att regionstyrelsen inte säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning lämnade revisionen nedanstående rekommendationer:

1. Regionstyrelsen och nämnderna bör, utifrån ett internkontroll-perspektiv, 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.
2. 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.
3. Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt.
4. 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.

5. 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.
6. Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

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

Inledning

Syfte och frågeställningar

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av styrelsen?
- Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Avgränsning

Granskningen avser uppföljning av den tidigare genomförda granskningen:

- Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor.

Kontroll mot Bolagsverkets register har ej skett i den uppföljande granskningen.

Metod

Genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnad revisionsrapport och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av yttranden som revisorerna erhållit.

Vi har inom granskningen tagit del av underlag och genomfört intervjuer för att få en verifiering av genomförda åtgärder samt lägesbeskrivning inom granskningsområdet.

Intervjuer har skett med följande:

- HR-direktör
- HR-chef Hallands sjukhus
- HR-specialist
- Förhandlingschef

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten. I samband med svar på sakgranskning, 2024-11-08, framkom att riktlinjerna höll på att revideras. De fastställdes sedan av HR-direktör 2024-11-13. Utifrån detta har vi efter dialog med de förtroendevalda revisorerna i Region Halland, genomfört en kompletterande granskning av den reviderade rutinen för att se hur detta påverkar de rekommendationer och brister som fanns i den ursprungliga granskningen från år 2020. Den kompletterande granskningen presenteras i ett eget avsnitt i rapporten (avsnitt 3). De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska även det kompletterande avsnittet i rapporten.

Rapporten är kvalitetssäkrad av Marie Lindblad, certifierad kommunal revisor, i enlighet med PwC:s interna riktlinjer för kvalitetssäkring.

2

Granskningsresultat

Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av styrelsen?

Iakttagelser

Regionens revisorer har 2022-03-16 översänt missiv samt granskningsrapport till regionstyrelsen för yttrande. Revisorerna önskade regionstyrelsens yttrande samt redogörelse om vilka åtgärder som avses vidta med anledningen av resultatet i granskningen senast 2022-05-15.

2022-05-11 har regionstyrelsen beslutat att avge yttrande i enlighet med regionkontorets förslag (daterad 2022-04-13).

Av yttrandet till revisionsrapporten framgår att respektive kommentar har besvarats.

Bedömning

Ja

Bedömningen baseras på att regionstyrelsen, genom yttrande, har besvarat revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder.

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

lakttagelser

En rekommendation från föregående granskning var att regionstyrelsen och nämnderna inte hade dokumenterat och bedömt medarbetarnas bisysslor. Vidare fanns det en variation kring hur bisysslor dokumenterades.

Vid intervju noterar vi att samtliga bisysslor fortsatt inte diarieförs i enlighet med riktlinjerna samt att dokumentering fortsatt sker via fysiska blanketter och genom Kompetensportalen. Enligt intervjuade pågår ett arbete för att utreda möjligheterna att dokumentera bisysslor i ett IT-system istället. Detta förväntar intervjuade ska bidra till att det lättare ska gå att få ut sammanställningar över registrerade bisysslor, något som idag beskrivs vara väldigt tidskrävande.

Den tidigare granskningen visade vidare att det inte fanns ett enhetligt arbetssätt för hantering av bisysslor i regionen. Det var även oklart hur rapportering till regionstyrelse och nämnder skulle ske.

Regionstyrelsen ansåg, via sitt svar, att det fanns förutsättningar för ett enhetligt arbetssätt. Rutinen *Bisyssla*, fastställd av HR-direktör 2019-01-30, redogör kring bisysslor i Region Halland och hur information skall inhämtas. Vi noterar däremot från intervju att det fortsatt finns en variation kring t.ex. hur hantering av bisysslor dokumenteras. Därmed har efterlevnad av rutinen *Bisyssla* ej säkerställts. Rutinen redogör inte för hur rapportering till regionstyrelse/nämnder ska ske. Rutinen fanns redan på plats vid den fördjupade granskningen och en revidering/komplettering för hur rapportering till regionstyrelsen och nämnderna ska ske, har inte skett.

Det lämnades även en rekommendation kopplat till att göra en översyn av nuvarande riktlinjer samt att dessa skulle antas politiskt.

Från regionstyrelsens svar på granskningen framgick att översyn och revidering planerades ske under år 2022. Detta har dock inte skett. Intervjuade menar att detta bl.a. beror på införande av nytt journalsystem som varit ett omfattande arbete. Enligt uppgift från företrädare från HR-avdelningen framgår att översyn av rutiner nu pågår och avses bli klart under hösten 2024. Regionstyrelsen delade dock inte bedömningen att riktlinjerna ska antas politiskt, då liknande styrdokument inom andra områden även antas på tjänstemannanivå.

lakttagelser forts.

En brist som noterades i granskningen från år 2022 var att regionen inte säkerställt att den som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser, d.v.s. att samtliga medarbetare ska få information om skyldighet att anmäla bisyssla.

Från rutinen *Bisyssla* framgår att varje chef årligen ska inhämta och få kännedom om vilka bisysslor som medarbetarna har. Detta ska ske vid det årliga utvecklingssamtalet. Från intervju beskrivs att detta sker, däremot finns det utmaningar att göra medarbetare medvetna om vad en bisyssla är. Vidare finns det idag inget system eller upparbetat arbetssätt som säkerställer spårbarhet till att regionen uppfyller informationskravet enligt Allmänna bestämmelser eller att det har inhämtats information om medarbetarnas eventuella bisysslor.

Rapporten lämnade vidare en rekommendation om att tydliggöra vem som har mandat att fatta beslut som anställdas bisysslor, detta då det inte fanns motsvarande reglering i delegationsordning.

Utifrån svaret på granskningen framgick att regionstyrelsen inte delade bedömningen att beslut om bisysslor inte är ett verkställighetsbeslut. Däremot delade regionstyrelsen bedömningen att beslutsförfarandet gällande bisysslor behövdes förtydligats. Något förtydligande har inte skett. Vid intervjuer beskrivs dock att det idag upplevs framgå tydligt och att det är respektive chefs ansvar.

En noteringen som framgår av den tidigare rapporten är att det inte har upprättats rutiner kring hur sökningar efter engagemang i Bolagsverkets register ska hanteras och kontrolleras.

Regionen har, enligt intervjuuppgift, idag upphandlat ett företag för att kunna göra kontroller mot bolagsregister etc. På detta sätt möjliggörs att kontinuerligt kunna identifiera vilka medarbetare som har engagemang som kan betraktas som bisysslor. Genom dessa kontroller går det även att identifiera om Region Halland gör affärer med organisationer där anställda har intressen. Vidare framgick att ovan nämnda kontroller skulle ske årligen. Av intervju svar framgår att kontroller mot register senast skedde i samband med den fördjupade granskningen (kring år 2022), men inget efter det. Anledningen till detta beskrivs vara att det inte finns möjlighet att ta hand om resultatet från kontrollerna på ett bra sätt. Rutin har, som tidigare nämnt, ej upprättats men beskrivs vara ett pågående arbete och avses bli klart under hösten 2024.

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

laktagelser forts.

I den tidigare granskningen framgick att det inte fanns tillräckliga rutiner för att kontrollera otillbörliga inköp av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.

Från regionstyrelsens svar på granskningen framgick att stickprov skulle utföras utifrån matchningarna för kontroll att attest skett enligt attestreglementet. Vad gäller upprättande av rutiner beskriver intervjuade inom denna granskning att detta pågår och planeras vara klart hösten 2024. Stickprov har inte skett.

En ytterligare synpunkt och rekommendation som lämnades i 2022 års granskning var att det inom ramen för den interna kontrollen bör ske ett arbete för att kontrollera att riktlinjer och rutiner för bisysslor efterlevs.

Av regionstyrelsens svar på granskningen framgick att styrelsen skulle tillse att nämnderna säkerställer kontroller i internkontrollplan med koppling till bisysslor. Under åren 2022-2024 finner vi endast spår av riskmoment kopplat till bisyssla i regionstyrelsens samt driftnämnden Hallands sjukhus internkontrollplan 2023. Den risk som regionstyrelsen identifierade var *Köpt tjänst av register över anställdas bolagsengagemang*. Den metod som uppgavs var kontroll mot diarieförda engagemang där eventuella bisysslor ska dokumenteras och diarieföras. Dessa kontrolleras mot beställt register. Enligt intervjusvar har kontroller inte skett. Den risk som driftnämnden Hallands sjukhus angav var *om chefer tar upp förekomst av bisysslor i medarbetarsamtal, förekommer att chefer bedömer att bisysslor inte godkänts och har, i sådana fall, förbud om bisysslor dokumenterats?* Den metod som uppgavs var att kontrollen sker genom att kontrollmomentets frågor ställs till ett större urval av chefer. Uppföljningen av driftnämndens internkontrollplan visar att ingen av de 13 tillfrågade cheferna hade nekat bisyssla. Bedömningen var att chefer tar upp förekomst av bisyssla men att det inte gick att uttala sig om förbud av bisysslor dokumenteras då ingen chef hade nekat bisyssla. Vi noterar att kontrollmetoden är en informell kontroll, d.v.s. bygger på vad chefer säger.

Slutligen fanns det i den tidigare granskningen en rekommendation om att rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska införas.

Av regionstyrelsens svar framgår att detta avsågs hanteras i den översyn av riktlinjer och rutiner som var planerat att genomföras under år 2022. Enligt uppgift från företrädare från HR-avdelningen framgår att översyn av rutiner pågår, där bland annat detta omfattas, och avses bli klart under hösten 2024.

Bedömning

Nej

Bedömningen baseras på att merparten av rekommendationerna och synpunkterna inte har åtgärdats.

Inom granskningen noterar vi att regionstyrelsen, enligt intervjuuppgift, ser över sina rutiner inom området bisysslor för att göra dessa aktuella och kända inom organisationen samt att detta avses bli klart under hösten 2024. Utifrån att detta skulle ske redan under hösten 2022 och än idag inte är genomfört vill vi särskilt lyfta betydelsen av att detta arbete slutförs enligt avsedd tidsram.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
<p>1. 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.</p> <p>10. 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.</p> <p><i>Notera att rekommendationerna 1 & 10 redovisas tillsammans då de omfattar liknande åtgärdsområden.</i></p>	<p>Nej. Samtliga bisysslor har inte diarieförts enligt nuvarande rutin. Vidare sker dokumentering fortsatt via fysiska blanketter och Kompetensportalen.</p>
<p>2. 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.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen ansåg, i sitt svar, att det fanns förutsättningar för ett enhetligt arbetssätt. Vi noterar från intervju att det fortsatt finns en variation kring t.ex. hur hantering av bisysslor dokumenteras. Därmed har efterlevnad av rutinen <i>Bisyssla</i> ej säkerställts. Likaså att det inte säkerställts att regionen lever upp till informationskravet i Allmänna bestämmelser för samtliga anställda. Det finns vidare ingen rutin som tydliggör hur rapportering till regionstyrelse och nämnder avseende bisysslor ska ske.</p>
<p>3. Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt.</p>	<p>Nej. Översyn planerades ske under år 2022. Så har inte skett. Vid intervju framgår att översyn pågår och avses bli klart under hösten 2024.</p>
<p>4. 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.</p>	<p>Delvis. Det finns rutin som beskriver hur inhämtning och informationsspridning till medarbetare ska ske kopplat till bisyssla och när så ska ske. Rutinen har som tidigare nämnts i rapporten inte reviderats sedan den ursprungliga granskningen. Regionstyrelsen har inte säkerställt att rutinen efterlevs eller att de lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser.</p>

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
<p>5. 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.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen delade inte bedömningen att beslut om bisysslor inte är ett verkställighetsbeslut. Av intervjuade beskrivs det idag vara tydligt vem som fattar beslut om bisysslor och att det är respektive chefs ansvar. Detta är dock inte utifrån att en förändring/justering av något underlag eller moment har skett, exempelvis styrdokument.</p>
<p>6. Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen ansåg, genom sitt svar på granskningen, att det årligen ska genomföras en matchning mot register. Sådana kontroller har inte skett. Enligt intervju finns det idag heller inte rutiner eller arbetssätt för att utföra faktiska kontroller av de uppgifter som framkommer vid kontroll mot register.</p>
<p>7. 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.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen avsåg att stärka rutinerna inom området. Den uppföljande granskningen visar att arbetet med översyn av rutiner och riktlinjer idag pågår och avses vara klart hösten 2024.</p>
<p>8. 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.</p>	<p>Nej. Av regionstyrelsens svar på granskningen framgick att styrelsen skulle tillse att nämnderna säkerställer kontroller i internkontrollplan med koppling till bisysslor. Under åren 2022-2024 finner vi endast spår av riskmoment kopplat till bisyssla i regionstyrelsens samt driftnämnden Hallands sjukhus internkontrollplan 2023. Regionstyrelsen har inte utfört några kontroller och driftnämnden Hallands sjukhus har genomfört vissa informella kontroller.</p>
<p>9. 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.</p>	<p>Nej. Enligt uppgift från företrädare från HR-avdelningen framgår att översyn av rutiner pågår, där bland annat detta omfattas, och avses bli klart under hösten 2024.</p>

3

Kompletterande granskning
efter första
sakgranskningen (med
anledning av reviderad
rutin för bisysslor)

Kompletterande granskning av reviderad rutin för bisyssla

Iakttagelser

När granskningen genomfördes hade riktlinjerna för bisysslor inte reviderats i enlighet med revisionens rekommendationer. I samband med svar på sakgranskning, 2024-11-08, framkom att riktlinjerna höll på att revideras. De fastställdes sedan av HR-direktör 2024-11-13. Utifrån detta har vi efter dialog med de förtroendevalda revisorerna i Region Halland, genomfört en kompletterande granskning av den reviderade rutinen för att se hur detta påverkar de rekommendationer och brister som fanns i den ursprungliga granskningen från år 2020.

Nedan iakttagelser redogör hur regionstyrelsen står sig idag kopplat till de rekommendationer som är hänförliga till de revideringar som skett i rutinen för bisyssla. Se även sida 14-16 för en sammanfattande redovisning över samtliga rekommendationer från den ursprungliga granskningen.

Det har tydliggjorts avseende informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser genom att det nu står att *Arbetsgivaren genom varje chef ska medvetandegöra medarbetarna om skyldigheten att anmäla bisyssla samt relevanta uppgifter om sådan till arbetsgivaren*. Det finns fortfarande ingen rutin som säkerställer att så sker eller tillhörande praktisk vägledning.

Vidare har det tydliggjorts att *Varje chef ska vid nyanställning inhämta information av berörd medarbetare om denne har bisyssla*.

En brist som fortsatt var aktuell i denna uppföljande granskning var att det inte tydliggjorts när omprövning av bisyssla ska ske, det var istället angivet att det bör ske regelbundet. Nu har det kompletterats med texten *som minst vid det årliga utvecklingssamtalet*.

Tidigare granskning visade vidare på att det fanns behov av att tydliggöra vad som rent praktiskt avsågs med omprövning av tidigare anmälda bisysslor samt uppföljning av avslagna bisysslor. Granskningen konstaterade att uppföljning bör göras om huruvida engagemanget verkligen är avslutat då en bisyssla anses vara förbjuden.

Iakttagelser forts.

Det som har reviderats i rutinen tydliggör nu att *Om medarbetaren tidigare har fått ett förbud att utföra bisyssla ska chefen årligen följa upp sådant förbud genom att med medarbetare säkerställa att bisyssla inte längre utförs*. Det framgår således nu att uppföljning ska ske för att säkerställa att den förbjudna bisysslan inte längre utförs. Det saknas dock fortfarande praktisk vägledning hur omprövning av tidigare anmälda bisyssla och uppföljning av avslagna bisysslor ska hanteras.

Det framgår av rutin för bisyssla att skälig tid för att avveckla en förbjuden bisyssla är tre månader. Det framgår däremot inte direktiv för att uppföljning ska ske efter tre månader för att säkerställa att den förbjudna bisysslan är avvecklad. Det beskrivs nu att uppföljning ska ske årligen.

De brister som fortsatt kvarstår är inom följande områden (se sida 14-16 för en mer detaljerad redovisning över samtliga rekommendationer och hur regionstyrelsen har hanterat dessa):

- Dokumentering av bisyssla.
- Säkerställande av att informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser efterlevs.
- Rapportering till regionstyrelse och nämnder.
- Regionstyrelsens delegationsordning omfattar inte bisysslor.
- Upprätta checklista som stöd för bedömning av konkurrerande och arbetshindrande bisysslor, samt blankett att använda vid förbud av dessa.
- Rutin för att kontrollera eventuella otillbörliga inköp från organisationer där anställda har engagemang.
- Rutiner för kontroller av anställdas engagemang mot register (utifrån att regionen avser att genomföra den här typen av kontroller).

Bedömning

Efter genomförd granskning, inkluderat att reviderad rutin för bisyssla har granskats, bedömer vi att regionstyrelsen *ej* har vidtagit tillräckliga åtgärder med hänsyn till revisorernas rekommendationer utifrån genomförd granskning av Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Se även sida 14-16 för sammanfattande redovisning över samtliga rekommendationer från den ursprungliga granskningen.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Brist/rekommendation från den ursprungliga granskningen (2022)	Brist/rekommendation åtgärdad?
<p>1. 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.</p> <p>10. 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.</p>	<p>Nej. Samtliga bisysslor har inte diarieförts enligt nuvarande rutin. Vidare sker dokumentering fortsatt via fysiska blanketter och Kompetensportalen.</p>
<p>2. 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.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen ansåg, i sitt svar på den ursprungliga granskningen, att det fanns förutsättningar för ett enhetligt arbetssätt. Vi noterar från intervju att det fortsatt finns en variation kring t.ex. hur hantering av bisysslor dokumenteras. Därmed har efterlevnad av rutinen <i>Bisysla</i> ej säkerställts. Likaså att det inte säkerställts att regionen lever upp till informationskravet i Allmänna bestämmelser för samtliga anställda. Det finns i den reviderade versionen följande text: <i>Arbetsgivaren genom varje chef ska medvetandegöra medarbetarna om skyldigheten att anmäla bisysla samt relevanta uppgifter om sådan till arbetsgivaren.</i> Detta medför inte att regionstyrelsen säkerställt att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet.</p> <p>Det finns vidare ingen rutin som tydliggör hur rapportering till regionstyrelse och nämnder avseende bisysslor ska ske.</p>

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Brist/rekommendation från den ursprungliga granskningen (2022)	Brist/rekommendation åtgärdad?
<p>3. Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport samt tillse att dessa antas politiskt.</p> <p>Brister som bl.a noterades.</p> <ul style="list-style-type: none">- Praktisk vägledning för chefer och medarbetare.- Rutiner för omprövning av tidigare anmälda bisysslor- Uppföljning av avslagna bisysslor- Överyn av blanketter- Checklista som stöd för bedömning av arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.- Avsaknad av blankett vid förbud av arbetshindrande och konkurrerande bisyssla.	<p>Delvis.</p> <p>Den kompletterande granskningen visar att rutin för bisyssla har reviderats och fastställts av HR-direktören 2024-11-13. Den har således inte antagits på politisk nivå. Revideringen har inte behandlat dokumentation av bisysslor. Det har heller inte skett någon översyn av blanketter eller upprättats checklistor.</p> <p>Vi noterar att rutinen numera specificerar att omprövning ska ske minst en gång per år vid det årliga utvecklingssamtalet. I övrigt har ingen praktisk vägledning med frågor som ska ställas tagits fram.</p> <p>Avseende uppföljning av avslagna bisysslor har viss revidering skett, men det är en brist att avslagna bisysslor inte ska följas upp efter tre månader (utifrån angiven tidsperiod för avveckling i rutinen för bisyssla) för att säkerställa att den förbjudna bisysslan är avvecklad.</p>
<p>4. 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.</p>	<p>Delvis.</p> <p>Det finns rutin som beskriver hur inhämtning och informationsspridning till medarbetare ska ske kopplat till bisyssla och när så ska ske. Regionstyrelsen har inte säkerställt att rutinen efterlevs eller att de lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser.</p>
<p>5. 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.</p>	<p>Nej.</p> <p>Regionstyrelsen delade inte bedömningen att beslut om bisysslor inte är ett verkställighetsbeslut. Av intervjuade beskrivs det idag vara tydligt vem som fattar beslut om bisysslor och att det är respektive chefs ansvar. Detta är dock inte utifrån att en förändring/justering av något underlag eller moment har skett, exempelvis styrdokument.</p>

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Brist/rekommendation i från den ursprungliga granskningen (2022)	Brist/rekommendation åtgärdad?
<p>6. Regionstyrelsen bör tillse att det efter genomförd matchning mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister upprättas rutiner och genomförs faktiska kontroller av resultatet av matchningen.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen ansåg, genom sitt svar på den ursprungliga granskningen, att det årligen ska genomföras en matchning mot register. Sådana kontroller har inte skett. Enligt intervju finns det idag heller inte rutiner eller arbetssätt för att utföra faktiska kontroller av de uppgifter som framkommer vid kontroll mot register.</p>
<p>7. 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.</p>	<p>Nej. Regionstyrelsen avsåg att stärka rutinerna inom området. Rutinen för bisyssla har setts över under hösten år 2024, men revideringen har inte omfattat rutin för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.</p>
<p>8. 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.</p>	<p>Nej. Av regionstyrelsens svar på granskningen framgick att styrelsen skulle tillse att nämnderna säkerställer kontroller i internkontrollplan med koppling till bisysslor. Under åren 2022-2024 finner vi endast spår av riskmoment kopplat till bisyssla i regionstyrelsens samt driftnämnden Hallands sjukhus internkontrollplan 2023. Regionstyrelsen har inte utfört några kontroller och driftnämnden Hallands sjukhus har genomfört vissa informella kontroller.</p>
<p>9. 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.</p>	<p>Delvis. I kompletteringsgranskningen framgår att en revidering av rutinen för bisyssla har skett och som omfattar denna rekommendation. Rutinen beskriver nu att chef årligen ska följa upp bisysslor som har förbudits, för att säkerställa att bisysslan inte längre utförs. Det framgår av rutin för bisyssla att skälig tid för att avveckla en förbjuden bisyssla är tre månader. Det framgår däremot inte direktiv för att uppföljning ska ske efter tre månader för att säkerställa att den förbjudna bisysslan är avvecklad. Det saknas fortfarande praktisk vägledning för chefer hur hantering ska ske och hur uppföljningen ska dokumenteras.</p>

4

Revisionell bedömning och
rekommendationer

Revisionell bedömning och rekommendationer

PwC har, på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland, genomfört en uppföljande granskning av den fördjupade granskningen Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Syftet har varit att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och åtgärdsförslag som lämnats i den tidigare genomförda granskningen.

Efter genomförd granskning, inkluderat att reviderad rutin för bisyssla har granskats, bedömer vi att regionstyrelsen:

- *ej* har vidtagit tillräckliga åtgärder med hänsyn till revisorernas rekommendationer utifrån genomförd granskning av Intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Se även sida 14-16 för sammanfattande redovisning över samtliga rekommendationer från den ursprungliga granskningen.



Utifrån de iakttagelser som framkommit i den uppföljande granskningen (inklusive granskning av reviderad rutin för bisyssla) lämnas följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- Upprätta vägledning för chefer och medarbetare kring praktisk hantering av anställdas bisysslor.
- Vi vidhåller att beslutsfattande om bisysslor inte kan anses vara verkställighetsbeslut då beslutet kräver en särskild prövning i varje enskilt fall utifrån bl.a. anställning, tjänstgöringsgrad, bisysslans inriktning och omfattning. Därför behöver delegationsordningen inkludera ovan, om inte regionstyrelsen avses fatta beslut.
- Tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att de hanteras i enlighet med gällande riktlinjer. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Det bör tydliggöras hur återrapportering avseende bisysslor ska ske till regionstyrelsen och nämnderna.
- Se över formerna för hur det kan säkerställas att årlig avstämning av medarbetares eventuella bisysslor har skett samt att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet i enlighet med Allmänna bestämmelser.
- Tillse att rutiner upprättas för hur uppföljning ska ske utifrån de kontroller som ska genomföras av anställdas engagemang i t.ex. näringsverksamheter. Detta i spåret av att regionstyrelsen i samband med hantering av tidigare granskning (år 2022) beslutade att kontroller skulle göras årligen, men att det likväl ej har skett eller att rutiner för det har upprättats mer än att upphandling av leverantör för kontrollerna har skett.
- Innefatta bisysslor i regionstyrelsens och nämndernas riskbedömningar till internkontrollplanerna.

2024-12-18

Marie Lindblad

Uppdragsledare

Anna Hilmarsson

Projektledare