



Granskning av bisysslor

Rapport

Region Jämtland Härjedalen

KPMG AB

2025-03-10

Antal sidor 16

Bilaga 1



Region Jämtland Härjedalen
Granskning av bisysslor

2025-03-10

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Styrande dokument	7
3.2	Kontroll och bedömning av bisysslor	9
3.3	Rutiner för dokumentation och uppföljning av bisysslor	13
4	Samlad bedömning och rekommendationer	15
A	Bilaga	17

1 Sammanfattning

KPMG har av Region Jämtland Härjedalens revisorer fått i uppdrag att granska regionens kontroll och uppföljning av bisysslor hos anställda.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionen har en tillfredsställande uppföljning och kontroll över anställdas bisysslor.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att Region Jämtland Härjedalen endast delvis har en tillfredsställande uppföljning och kontroll över anställdas bisysslor.

Vi har i granskningen sett att det finns ett tydligt regelverk som förtydligar innebörden av de olika formerna av bisysslor samt som också beskriver hur bisysslor ska bedömas och hanteras av både chefer och medarbetare. Regelverket saknar dock information om dess fastställande och status. Vi anser även att det behöver förtydligas i regelverket hur uppföljning av bisysslor ska göras.

För att verifiera förekomst av bisysslor bland anställda inom Division Nära vård har vi analyserat data från Bolagsverket, vilken visar att nästan en tredjedel av de anställda har en bisyssla i näringsverksamheter. Resultatet skiljer sig kraftigt från regionens egen data som visar att en tiondel av de anställda har anmält en bisyssla.

Vi konstaterar att det saknas systematik kring uppföljning av bisysslor. Det gäller såväl uppföljning av att anställda registrerar svar om befintliga bisysslor liksom uppföljning av bedömningar av sedan tidigare anmälda bisysslor.

Mot bakgrund av vad granskningen visat bedömer vi att det finns tydliga brister i efterlevnaden till regionens regelverk liksom i regelverket i sig. Detta saknar kravställning avseende mer övergripande uppföljning av bisysslor och sådan har inte heller genomförts.

I det följande redovisas samlad bedömning av revisionsfråga per revisionsobjekt:

Revisionsfråga	Bedömning
Finns det tydliga riktlinjer och styrdokument för anmälan och bedömning av bisysslor?	Delvis
Kontrolleras och bedöms bisysslor på ett ändamålsenligt sätt?	Nej
Finns det rutiner för regelbunden uppföljning och granskning av anmälda bisysslor?	Nej
Finns det rutiner för att dokumentera och rapportera bisysslor?	I allt väsentligt

2025-03-10

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- säkerställa att Regler om bisysslor följer regionens riktlinje för styrdokument, så att det av dokumentet framgår att det är fastställt samt vilka som omfattas av det.
- komplettera Regler om bisysslor med krav avseende uppföljning av inrapportering och bedömning av bisysslor.
- revidera delegationsbestämmelserna så att bedömning av bisyssla inte anges som ett verkställighetsbeslut.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi hälso- och sjukvårdsnämnden att:

- säkerställa att chefer informerar medarbetare om skyldigheter rörande redovisning av bisysslor.
- säkerställa god kännedom hos medarbetare kring vad som definieras som en bisyssla och därmed ska anmälas.
- säkerställa en enhetlighet kring praktiska tolkningar kring vilka bisysslor som kategoriseras som arbetshindrande, förtroendeskadliga respektive konkurrerande.
- säkerställa att systematisk uppföljning av inrapportering och bedömning av bisysslor i kompetensportalen sker regelbundet.

2 Bakgrund

KPMG har av Region Jämtland Härjedalens revisorer fått i uppdrag att granska regionens kontroll och uppföljning av bisysslor hos anställda.

Regionens revisorer har, med utgångspunkt i sin risk- och väsentlighetsanalys, bedömt att det är angeläget att genomföra en granskning av bisysslor. Den senaste granskningen genomfördes under år 2011. Då framkom bland annat att interna styrdokument behövde ses över och göras mer tillgängliga för användarna. Eftersom det har gått relativt lång tid sedan föregående granskning, finns det nu ett behov av en ny, fördjupad granskning av bisysslor.

Regelverket för bisysslor inom kommunal och regional verksamhet är uppdelat mellan lagar och kollektivavtal, och omfattar flera aspekter för att säkerställa att anställdas bisysslor inte påverkar deras huvudsakliga arbetsuppgifter eller skadar förtroendet för regionen.

Enligt 7 § i Lagen om offentlig anställning (LOA) regleras förtroendeskadliga bisysslor. Detta innebär att en bisyssla inte får påverka allmänhetens tillit till regionen negativt. Arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras genom kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). En arbetshindrande bisyssla är en sådan som påverkar den anställdes förmåga att utföra sina huvudsakliga arbetsuppgifter effektivt. En konkurrerande bisyssla innebär att den anställda bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Om regionen brister i sin kontroll över vilka bisysslor som förekommer kan flera risker uppstå. En av riskerna är förtroendeskada, där okontrollerade bisysslor kan leda till intressekonflikter och skada allmänhetens tillit till regionen. Bisysslor kan också fungera som arbetshinder, vilket minskar produktiviteten och kvaliteten i arbetet.

Bristande rapportering och uppföljning kan leda till att otillåtna bisysslor inte upptäcks i tid, vilket förvärrar riskerna. Slutligen kan okontrollerade bisysslor skapa interna konflikter och missnöje bland medarbetarna, vilket försämrar arbetsmiljön och samarbetet.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionen har en tillfredsställande uppföljning och kontroll över anställdas bisysslor.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Finns det tydliga riktlinjer och styrdokument för anmälan och bedömning av bisysslor?
- Kontrolleras och bedöms bisysslor på ett ändamålsenligt sätt?
- Finns det rutiner för regelbunden uppföljning och granskning av anmälda bisysslor?
- Finns det rutiner för att dokumentera och rapportera bisysslor?

Granskningen har avgränsats till HR-avdelningen inom regionstyrelsen och några verksamhetsområden inom division Nära vård inom hälso- och sjukvårdsnämnden.

Ansvariga nämnder är regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen (2017:725)
- Lagen om offentlig anställning 7 §
- Allmänna bestämmelser (AB)
- Regionens Regler om bisysslor (Godkänd av Kent Eriksson, giltig from 2022-01-05)
- Regionens riktlinjer för politiska styrdokument i Region Jämtland Härjedalen (Beslutad 2022-01-20 av regionstabschef)

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av regler, checklistor och instruktioner, samt intervjuer. Vilka som intervjuats framgår av bilaga A.

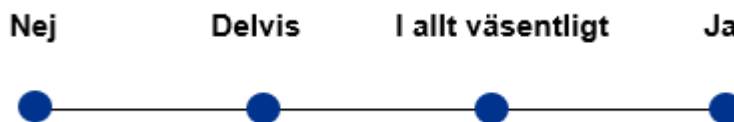
Därtill har en dataanalys av förekomsten och kännedomen av bisysslor i regionen genomförts. I dataanalysen har elektronisk sammanställd information från regionens personalregister och leverantörsreskontra tillhandahållits. Vidare har information från Bolagsverkets handels- och föreningsregister samt aktiebolagsregister inhämtats av revisionsbiträdet med hjälp av KPMG:s tjänst "bisyslechecken". Tjänsten möjliggör en kontroll av bisysslor gentemot Bolagsverkets handels- och föreningsregister. I kontrollen mot Bolagsverkets register fångas funktionärsposter i näringsdrivande associationer, t.ex. i ekonomiska föreningar, aktiebolag eller handelsbolag. Detta innebär att kontrollen inte omfattar anställningar hos andra arbetsgivare.

2025-03-10

Då syftet med granskningen har varit att granska ansvarigas hantering, kontroll och bedömning av de bisysslor som identifieras har uppgifterna från Bolagsverket i rapporten endast redovisats som statistiska uppgifter. Detaljuppgifterna och personuppgifterna från Bolagsverket betraktar vi som KPMG:s arbetsmaterial.

Utifrån de bisysslor som har identifierats i vår dataanalys har vi kontrollerat om de identifierade bisysslorna är anmälda enligt gällande regelverk och rutiner i regionen. Vi har även kontrollerat om de identifierade bisysslorna i vår dataanalys har haft affärsrelationer med regionen under granskningsperioden, d v s att regionen gjort utbetalningar till någon av de näringsverksamheter där anställda har engagemang.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade funktioner.

3 Resultat av granskningen

3.1 Lagstiftning och bestämmelser avseende bisysslor

Som framgår av rapportens inledning regleras bisysslor i lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) samt i kollektivavtalets Allmänna bestämmelser (AB). Reglerna avseende kommunanställda återfinns i 7 § LOA¹ samt i AB 3 kap. 8 §.

Bestämmelserna i LOA lyder enligt följande:

7 § 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.

7 a § Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §. *Lag (2001:1016).*

7 b § En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. *Lag (2001:1016).*

7 c § En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering. *Lag (2001:1016).*

Bestämmelserna i AB 3 kap. lyder i sin helhet:

8 § Bisysslor

Mom. 1 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.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

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

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § (LOA).

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

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

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

¹ Ej 7 d §

Av kommentarerna² till AB framgår att arbetsgivaren minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal ska informera arbetstagarna om skyldigheten att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Därutöver ska arbetsgivaren informera om bestämmelserna avseende bisysslor "på lämpligt vis".

3.2 Styrande dokument

Regionen har ett styrdokument som reglerar hantering och bedömning av bisysslor inom regionen titulerat "Bisyssla – Regler om"³. Styrdokumentet anges vara godkänt av HR-chef (dock endast benämnd med namn och inte titel) samt vara giltigt från 2022-01-05. HR-chef har enligt regionens delegationsbestämmelser⁴ rätt att besluta om övergripande riktlinjer och regler inom personalområdet, dock har vi inte funnit att reglernas godkännande rapporterats som delegationsbeslut till Regionstyrelsen.

Dokumentet förtydligar innebörden av begreppet "bisyssla" utifrån både legal mening och tolkning inom regionen. Härigenom konkretiseras de olika typerna av bisysslor⁵ och skyldigheter och rättigheter som arbetstagare respektive arbetsgivare har. Enligt bestämmelserna ska anställda informeras om reglerna om bisysslor vid anställningsintervju, introduktion och utvecklingssamtal. Anställda åläggs att informera arbetsgivaren om eventuell bisyssla samt lämna uppgifter som är tillräckliga för att arbetsgivaren ska kunna bedöma huruvida den är tillåten. Detta ska göras genom att den anställda registrerar om hen har eller inte har en bisyssla i regionens system Kompetensportalen, därvid ska även anställda som inte har en bisyssla dokumentera detta. Sedan är det upp till "varje chef" att göra bedömningen om bisysslan ska tillåtas eller ej. Vid oklarheter ska samråd ske med HR-direktör. I delegationsbestämmelserna anges godkännande av bisyssla som exempel på verkställighetsbeslut, och kan därmed beslutas av tjänstepersoner inom ramen för deras ansvarsområde. Beslutet att avslå bisyssla framgår inte av delegationsordningen.

Som stöd för bedömning av bisyssla finns i dokumentet summariska förklaringar till innebörden av förtroendskadlig och arbetshindrande bisyssla. Konkurrerande bisyssla beskrivs mer utförligt med olika exempel på detta. Därtill finns en checklista⁶ för bedömning av förtroendskadlig bisyssla. Checklistan utgår från en Statlig offentlig utredning och utgörs av olika frågeställningar att ta ställning till för att kunna avgöra om bisysslan är förtroendskadlig.

I regler om bisysslor förtydligas att arbete hos bemanningsföretag, annan region, annan arbetsgivare eller i egen firma kan vara exempel på *arbetshindrande* bisyssla. Vidare exemplifieras att *konkurrerande* bisyssla bland annat utgörs av om en anställd säljer sin kompetens via eget bolag till regionen, har samma utbud och kundkrets som

² Kommentarna till AB är Sveriges Kommuner och Regioners och Sobonas – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – ensidiga tolkning av AB som bland annat är tänkta att fungera som en vägledning för det personalpolitiska arbetet.

³ Giltig från 2022-01-05

⁴ Delegationsbestämmelser för regionstyrelsen i Region Jämtland Härjedalen 2023-2026, ver 5

⁵ Förtroendskadlig, arbetshindrande och konkurrerande bisyssla.

⁶ Baserat på SOU 2000:80 bilaga 4

regionen, är konsult åt läkemedelsföretag, eller verkar hos annan arbetsgivare och använder sig av regionens material eller kunskap i ett konkurrerande syfte.

Vi har även tagit del av en instruktion⁷ som är en manual för hur chefer tekniskt registrerar bedömning av bisyssla i systemet Kompetensportalen.

3.2.1 Bedömning

Vi bedömer att det delvis finns tydliga riktlinjer och styrdokument för anmälan och bedömning av bisysslor.

Vi konstaterar att det finns ett styrdokument i form av ovanstående regler. Vi noterar dock att det inte med önskvärd tydlighet framgår när och av vem dokumentet har fastställts, och huruvida detta har skett i enlighet med regionens riktlinjer för politiska styrdokument samt delegationsordning. Vi anser att det är en fördel om styrdokumentet fastställs formellt för att tydliggöra dess dignitet och öka effekten som styrverktyg. Vi bedömer vidare att delegationsbestämmelserna bör ses över, då godkännande av bisyssla inte är att anse som ren verkställighet utifrån att det i besluten finns utrymme för självständiga bedömningar och beslutsalternativ.

Dokumentet i sig, liksom vidhängande stödmaterial, är ändamålsenliga sett till att de konkretiserar reglering och hantering av bisysslor. I kapitel 3.3.4 nedan bedömer vi dock att vår granskning visar att det finns ett behov av vissa förtydliganden för att säkerställa likvärdiga bedömningar mellan olika verksamheter.

3.3 Kontroll och bedömning av bisysslor

Detta rapportavsnitt inleds med iakttagelser avseende hur bisysslor kontrolleras. Därefter redovisas iakttagelser avseende bedömning av bisysslor samt resultat av vår dataanalys avseende faktisk förekomst av bisysslor.

Kontroll av bisysslor

Som vi redovisade i föregående rapportavsnitt ska fråga om bisyssla besvaras i samband med det årliga medarbetarsamtalet. Svaret, även om den anställda inte har en bisyssla, ska dokumenteras i Kompetensportalen.

För att få en tydlig bild över i vilken utsträckning som bisysslor kontrolleras har vi både begärt data avseende registrering av bisyssla samt beaktat frågan i de intervjuer som genomförts för granskningen. Dataanalys och intervju svar ger delvis motstridiga uppgifter avseende om kontroll och anmälan av bisysslor följer gällande regelverk.

För dataanalys har vi delgetts en förteckning över tillsvidareanställda inom division nära vård, och hur dessa besvarat frågan om bisyssla i Kompetensportalen. En tydlig majoritet av de anställda har inte besvarat frågan, enligt underlaget.

Då anmälda bisysslor är formulerade i fritext har vi inte kunnat kategorisera dem efter typ av bisyssla, men det som angetts gäller allt från enskild firma och annan anställning inom hälso- och sjukvård till styrelseuppdrag i bostadsrättsföreningar och ideella organisationer.

⁷ Godkänn eller avslå bisyssla i Kompetensportalen, löneservice

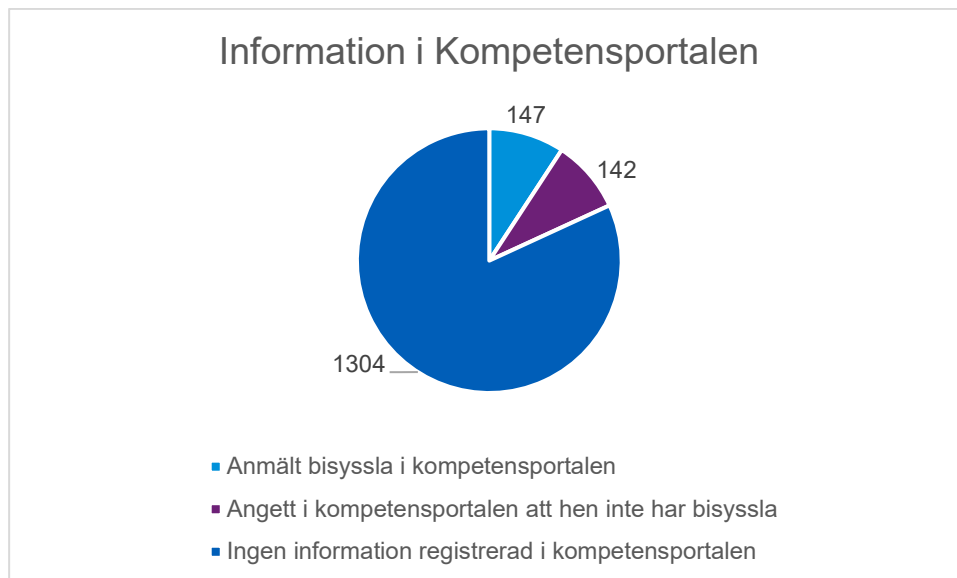


Diagram 1: Registreringar rörande bisysslor i Kompetensportalen

I intervjuer med personalansvariga chefer uppges däremot att fråga om bisysslor ställs muntligen samt dokumenteras i Kompetensportalen vid både nyanställning och det årliga medarbetarsamtalet. Detta uppges omfatta både tillsvidareanställda och timvikarier då även de sistnämnda genomgår en strukturerad introduktion där fråga om bisyssla tas upp enligt ett standardiserat förfarande. Dock finns inga krav på att medarbetarsamtal ska hållas med timanställda. Frågan finns även med som en separat fråga i det formulär som medarbetaren ska fylla i i Kompetensportalen varför registrering av svar på frågan uppfattas efterlevas. Cheferna menar att avlämnade svar bygger på tillit och det görs ingen kontroll av att den anställda svarat sanningsenligt.

Från andra intervjuade uttrycks att det kan finnas en okunskap och en tidsbrist hos personalansvariga chefer som föranlett att information om anställdas skyldighet att redovisa bisysslor inte ges till anställda i tillräcklig omfattning, vilket sedermera genererar en kunskapsbrist hos de anställda. Ytterligare en försvårande faktor som pekas ut är att det kan uppfattas otydligt vad som ska registreras i Kompetensportalen och att det är upp till den anställda att registrera, men att ansvarig chef inte kontrollerar att så skett. Därvid tros det finnas ett mörkertal i anställda som inte besvarar frågan om bisyssla. En indikation på detta är, enligt intervjuade, att det finns nationell statistik som indikerar att bisysslor förekommer i högre utsträckning bland de anställda i regionen än vad som framgår av regionens egna data.

Bedömning av bisysslor

Bland de intervjuade uppger ett fåtal chefer att de har anställda med bisysslor. Bedömning av huruvida bisysslan kan tillåtas anses i de flesta fall vara tydlig där hänvisning ges till regionens interna regelverk och checklistor (se rapportavsnitt 3.1 Styrande dokument). Har ansvarig chef ändå inte kunnat göra bedömning kontaktas divisionens HR-stöd för vägledning. I ett fall har bedömning av bisyssla eskalerats till

2025-03-10

en högre beslutsfattande nivå inom verksamheten. Detta då bisysslan skulle kunna vara en förtroendeskadlig bisyssla och berörd chef inte velat fatta beslutet på egen hand.

I intervjuer uttrycks en medvetenhet kring att vissa anställda tillåts ha bisysslor som kan anses som såväl förtroendeskadliga som arbetshindrande och konkurrerande. Det avser framför allt medarbetare som vill kunna utföra liknande arbetsuppgifter fast för annan arbetsgivare, ofta på hyrbasis. Avvägningen mellan att upprätthålla en stringent bedömning och strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare beskrivs som en problematik givet den resursbrist som föreligger inom hälso- och sjukvården. I vissa fall beskrivs denna utmaning ha föranlett att ställningstagande behöver ske från fall till fall. Beträffande denna specifika typ av bisyssla anses det finnas ett behov av förtydligande riktlinjer. Framtagande av sådan dokumentation uppges ha varit uppe för diskussion inom regionen, men har lagts på is då hållningen är att sådana riktlinjer ska tas fram nationellt för att skapa ett enhetligt regelverk för samtliga regioner.

Däremot anser de intervjuade att det finns ett kunskapsunderskott bland de anställda kring vad som betraktas som en bisyssla. Enligt flera intervjuade finns anställda som registrerar ideella föreningsengagemang som bisysslor medan det å andra sidan finns andra anställda inte anser att arbete för ett hyrbolag är en bisyssla. Vissa chefer har informerat om bisysslor på APT-möten, men av intervjuuppgifter framgår att detta inte görs med någon systematik utan är upp till den enskilda chefen.

Bland intervjuade chefer framförs att regelverket är tydligt såtillvida att ansvaret för att uppges bisyssla åvilar den anställda.

3.3.1 Förekomst av bisysslor

Dataanalysen har omfattat 1 593 tillsvidareanställda inom Division Nära Vård. I populationen ingår alla som innehade en anställning i regionen per 2025-02-03.

Av de 1 593 personer som omfattats av granskningen har vi i vår dataanalys funnit att 463 personer (motsvarande 29%) innehar, eller under år 2024 haft, en eller flera bisysslor i näringsverksamheter, enligt Bolagsverkets uppgifter. Totalt antal förekommande bisysslor uppgår till 614 stycken, vilket beror på att vissa personer innehar flera poster. Det bör noteras att 57 av dessa engagemang rör olika funktionärsposter i bostadsrättsföreningar, vilket generellt bör vara en tillåten bisyssla för en region, dock bör även dessa anmälas av arbetstagaren och godkännas ansvarig chef enligt gällande regelverk.

Eftersom vår dataanalys endast fångar bisysslor i form av funktionärsposter i näringsverksamheter är det faktiska antalet bisyssleinnehavare sannolikt högre än det antal som framkommer i dataanalysen. Som exempel fångar analysen inte anställningar hos andra arbetsgivare.

Förekomsten av bisysslor i form av funktionärsposter i näringsverksamheter inom varje verksamhet redovisas i tabell 1 nedan. Det finns en viss skillnad mellan verksamheterna i hur vanligt förekommande bisysslor är, och vanligast är engagemang i näringsverksamheter bland personalen inom ambulansverksamheterna.

Verksamhet	Antal engagemang	Antal personer med engagemang	Totalt antal tillsvidareanställda	Andel personer med engagemang av de anställda
Allmänpsykiatri slutenvård	16	12	90	13%
Allmänpsykiatri öppen vård	34	26	109	24%
Ambulans	74	55	132	42%
Barn och unga vuxna	85	67	212	32%
Division nära vård	15	13	51	25%
Folktandvård	36	28	119	24%
Nära vård	32	27	76	36%
Primärvård	288	209	700	30%
Psykiatri	18	13	65	20%
Specialisttandvården	16	13	36	36%
Psykiatrisk akutvård	0	0	3	0%
TOTALT	614	463	1593	29%

Tabell 1: Antal funktionärsposter i näringsverksamhet bland tillsvidareanställda i Division nära vård.

3.3.2 Kännedom om bisysslor

En av granskningens revisionsfrågor avser om bisysslor kontrolleras och bedöms på ett ändamålsenligt sätt. I granskningen har vi stämt av förekomsten av bisysslor som identifierats i dataanalysen med de uppgifter som finns registrerade i Kompetensportalen avseende angivna och bedömda bisysslor.

Av de 463 personer som enligt dataanalysen innehar bisyssla i en eller flera näringsverksamheter, har 94 personer (motsvarande 20 %) anmält en bisyssla i Kompetensportalen. Som angetts ovan i Diagram 1 har totalt 147 personer anmält en bisyssla i Kompetensportalen. Att det är fler än de som matchat med vår dataanalys beror rimligen på att analysen av Bolagsverkets register som tidigare nämnts inte fångar exempelvis anställningar hos andra arbetsgivare.

Av de 463 personer som har en funktionärspost registrerad hos Bolagsverket, har 40 personer (motsvarande 9%) angett i Kompetensportalen att de *inte* har en bisyssla.

3.3.3 Inköp från företag/motsvarande där anställda har bisyssla

Vi har granskat i vilken utsträckning regionen har gjort utbetalningar till företag och motsvarande där anställda under granskningsperioden innehaft en funktionärspost. Dataanalysen visar att det bland de anställda finns funktionärsposter i totalt 587 olika organisationer. Under år 2024 har regionen betalat fakturor till 18 av dessa företag.

Utbetalningarna till de 18 bolagen omfattar sammantaget om 194 verifikationer uppgående till totalt ca 11,2 Mkr. Regionen har med andra ord gjort inköp av, eller på annat vis överfört medel till företag, via sin leverantörsreskontra och betalningsfunktion, där anställda innehar funktionärspost.

Vi understryker att denna analys inte innebär att vi påvisat misstankar om oegentligheter, utan resultatet belyser endast ett riskområde som betonar vikten av att ha kännedom om de anställdas bisysslor.

3.3.4 Bedömning

Vi bedömer att bisysslor inte kontrolleras och bedöms på ett ändamålsenligt sätt.

Bedömningen baseras på att vi ser en tydlig diskrepans mellan det begränsade antalet anställda som besvarat frågan om bisyssla enligt dokumenterad data och de muntliga uppgifter som ger bild av att frågan ställs och även besvaras årligen i medarbetarsamtal. Granskningen har inte omfattat bortfallsanalys avseende antal registrerade svar, men vi delar intervjuades uppfattning att en anledning kan vara att det sannolikt finns ett kunskapsunderskott bland anställda rörande vilka skyldigheter som åligger den enskilda kring att redovisa bisysslor. Som del i detta vill vi påtala behovet av att chefer informerar de anställda om detta.

Vidare visar vår dataanalys att antalet bisysslor bland de tillsvidareanställda är omfattande. Antalet bisysslor är därtill betydligt fler än de som är registrerade utifrån den information som finns hos Bolagsverket. Vi ser därför behov av att information om bisysslor och anställdas skyldigheter förmedlas till anställda strukturerat och återkommande.

Vi uppfattar även att bedömning av bisysslor inte är fullt ut likvärdig då både förkunskap hos chefer och yttre faktorer, som strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare, påverkar vissa bedömningar. Som förmedlats till oss under granskningen ser vi behov av ett förtydligande kring hyranställningar. Särskilt utifrån att det finns behov av förtydliganden kring vad som bör anses som konkurrerande och arbetshindrande bisysslor i regionens regelverk, ser vi att det är av vikt att skapa en enhetlighet kring hur detta ska tolkas för regionens olika verksamheter.

3.4 Rutiner för dokumentation och uppföljning av bisysslor

Det här rapportavsnittet inleds med iakttagelser avseende uppföljning av anmälda svar om bisysslor. Därefter redovisas iakttagelser avseende uppföljning av dokumenterade bisysslor.

Uppföljning av anmälda svar om bisysslor

Genom Kompetensportalen dokumenteras svaret på frågan om eventuella bisysslor på individnivå. Det omfattar även svar där den anställda uppgett att hen inte har en bisyssla. Systemet möjliggör uppföljning av om en bisyssla godkänts eller inte godkänts, samt motivering vid avslag. Datan kan sedan aggregeras och följas upp på enhets-, verksamhets- och regiongemensam nivå. Baserat på intervjuer kan vi emellertid konstatera att det saknas en systematisk uppföljning av huruvida svar har registrerats i Kompetensportalen.

I enstaka fall har uppföljning gjorts och delgetts ansvariga chefer. Enligt intervjuer har det exempelvis varit vid situationer då antal anmälda bisysslor är avvikande lågt.

Uppföljning av antalet svar på aggregerad nivå eller för annan övergripande analys har inte heller genomförts mer än i något undantagsfall.

Uppföljning av dokumenterade bisysslor

Uppföljning av anmälda bisysslor har, enligt intervjuer, bestått i att de anställda uppmanats att registrera bisysslan i Kompetensportalen i samband med det årliga medarbetarsamtalet. Det sker därmed ingen återkommande granskning eller ny bedömning av tidigare redovisade bisysslor, varken av enskild chef eller på central nivå. Detta skulle till exempel kunna göras för att analysera om olika verksamheter gjort likvärdiga bedömningar av anmälda bisysslor, eller för att analysera huruvida anställda faktiskt besvarat fråga om bisysslor i Kompetensportalen.

3.4.1 Bedömning

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns rutiner för att dokumentera och rapportera bisysslor.

Det finns ett systemstöd (Kompetensportalen) som ska användas för dokumentation och rapportering av bisysslor. Vi kan dock konstatera att efterlevnaden till gällande rutiner är bristfällig sett till det låga antalet dokumenterade svar i erhållet dataunderlag.

För att säkerställa att svar om bisysslor lämnas i enlighet med gällande rutiner behöver uppföljning av svarsfrekvens i Kompetensportalen ske årligen. Likaledes behöver en process tillskapas för att återkoppla svarsfrekvens till ansvariga chefer, detta i syfte att stärka uppföljningen.

En systematisk uppföljning av detta är nödvändig för att säkerställa att svar lämnas i enlighet med gällande rutiner. Regelverket för bisysslor behöver därför kompletteras med förtydligande kring hur systematisk uppföljning av bisysslor ska ske.

Vi bedömer att det inte finns rutiner för regelbunden uppföljning och granskning av anmälda bisysslor.

I nuläget görs ingen annan uppföljning av anmälda bisysslor än att dessa ska anmälas årligen. Vi anser att bedömningen av anmälda bisysslor ska granskas på övergripande nivå med regelbundenhet. På så sätt kan bedömningsavvikelser identifieras, vilket främjar en likvärdig bedömning av bisysslor och tydliggör eventuella behov av förtydligande riktlinjer.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionen har en tillfredsställande uppföljning och kontroll över anställdas bisysslor.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att Region Jämtland Härjedalen endast delvis har en tillfredsställande uppföljning och kontroll över anställdas bisysslor.

Granskningen har visat att regionen till stor del har ändamålsenliga och tydliga styrdokument, rutiner och systemstöd för att anmäla och bedöma bisysslor, men att dokumentationen behöver kompletteras avseende uppföljning av bisysslor.

Samtidigt visar granskningen att dokumentation av genomgång av bisyssla till stor del brister samt att en betydande andel av de funktionärer i näringsverksamheter som finns i Bolagsverkets register inte har anmälts som bisysslor av de anställda.

Vi bedömer att det finns ett behov av att tydligare informera om anmälningsskyldigheten samt att förtydliga vad som är att anse som en bisyssla och vilka bisysslor som ska anses kunna godkännas och inte. Vi ser vidare ett behov av att regelbundet följa upp den dokumentation kring anmälan och bedömning av bisysslor som görs.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- säkerställa att Regler om bisysslor följer regionens riktlinje för styrdokument, så att det av dokumentet framgår att det är fastställt samt vilka som omfattas av det.
- komplettera Regler om bisysslor med krav avseende uppföljning av inrapportering och bedömning av bisysslor.
- revidera delegationsbestämmelserna så att bedömning av bisyssla inte anges som ett verkställighetsbeslut.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi hälso- och sjukvårdsnämnden att:

- säkerställa att chefer informerar medarbetare om skyldigheter rörande redovisning av bisysslor.
- säkerställa god kännedom hos medarbetare kring vad som definieras som en bisyssla och därmed ska anmälas.
- säkerställa en enhetlighet kring praktiska tolkningar kring vilka bisysslor som kategoriseras som arbetshindrande, förtroendeskadliga respektive konkurrerande.
- säkerställa att systematisk uppföljning av inrapportering och bedömning av bisysslor i kompetensportalen sker regelbundet.



Region Jämtland Härjedalen
Granskning av bisysslor

2025-03-10

Datum som ovan

KPMG AB

Helena Hansson
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Sofie Ernerudh
Verksamhetsrevisor

Lena Medin
Kvalitetssäkrare

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



Region Jämtland Härjedalen
Granskning av bisysslor

2025-03-10

A Bilaga

Förteckning över funktioner som har intervjuats:

Regiondirektör

HR-direktör

HR-strateg

Hälso- och sjukvårdsdirektör

Från division nära vård:

Verksamhetschef för barn och unga vuxna

Verksamhetschef A Nära vård-område

Verksamhetschef B Nära vård-område

Enhetschef C psykiatri

Enhetschef D psykiatri

Enhetschef E hälsocentral

Enhetschef F Hälsocentral