

Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Mjölby kommun

Augusti 2022

Annika Hansson, Certifierad kommunal revisor




Linn Bergman

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mjölby kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen *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?	Nej 
Har kommunstyrelsen kännedom om /kontroll av i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej 
Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun?	Nej 

Rekommendationer

Utifrån granskningens resultat rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen. Inom ramen för detta arbete bör återrapportering till kommunstyrelsen ske.
- Säkerställa att allt genomföra en översyn av nuvarande riktlinjer och rutiner enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör antas politiskt.
- Tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas och att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Stärka rutinerna kring kontroll av otillbörliga inköp (ev förklara vad som avses) så att dessa inte sker.
- Inför kontroller av anställdas engagemang/bisysslor utifrån att flera av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
- Säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Se över hur digital hantering kan ge en säkrare och effektivare hantering. WinLas bör kunna nyttjas mer än vad som gjorts hittills.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Rekommendationer	1
Inledning	3
Bakgrund	5
Syfte och revisionsfrågor	5
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	4
Granskningsresultat	5
Riktlinjer och rutiner för bisysslor	5
Kännedom och kontroll om bisysslor	9
Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun	12
Samlad bedömning	15
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	15
Rekommendationer	16
Bilagor	16

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 kommunens 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 kommunstyrelsen 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 kommunstyrelsen kännedom om /kontroll av i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?
- Har kommunstyrelsen kännedom om (kontroll av i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Lag (1994:260) om offentlig anställning, (LOA) § 7, 7a-d§
- Allmänna bestämmelser till kollektivavtalet (AB), kap 3, § 8
- Eventuella övriga kollektivavtal
- Kommunens styrdokument inom området, såsom t.ex. riktlinjer/policys och mallar.

Avgränsning

Granskningen omfattar alla tillsvidare och visstidsanställda i kommunen. Förtroendevalda ingår inte i granskningen.

Matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister omfattar bisysslor av näringskaraktär.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, enkätundersökning, intervjuer med ekonomichef, HR-chef samt inköpsstrateg. Kontakter har tagits via mail med ekonomienheten samt berörda chefer angående stickprov.

En webbaserad enkät med frågor om rutiner, hantering och kännedom om anställdas bisysslor skickades till kommunens chefer. Enkäten besvarades av 71 chefer, vilket ger en svarsfrekvens på 70%.

En matchning har genomförts mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att kartlägga förekomsten av bisysslor av näringskaraktär hos anställda. De anställda som ingått i matchningen är 2 425 visstids- och tillsvidareanställda utifrån kommunens personalregister per 9 mars 2022.

Utifrån resultatet av matchningen har vi stickprovsvis hämtat uppgifter från kommunen för att verifiera om bisysslan har anmälts. Vi har även överlämnat resultatet för matchningen till kommunen för genomgång där vi önskat svar kring om bisysslan/engagemanget är känt och dokumenterat. Upprättade blanketter har även stickprovsgranskats. Resultatet av själva matchningen har även matchats mot kommunens leverantörsregister för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där anställda har engagemang.

Stickprov har gjorts på fakturor från de berörda leverantörerna och kontroll har gjorts om avtal finns, samt om berörd anställd finns med på något sätt på de utvalda stickproven.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner för bisysslor

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

lakttagelser

I Mjölby kommun finns inte några beslutade riktlinjer med tillhörande rutinbeskrivningar avseende hantering av bisysslor. Dokumenterad information till medarbetarna om bisyssla finns på anställningsavtalet samt på intranätet. I anställningsavtalet framgår att medarbetaren ska anmäla till arbetsgivaren om hen har en bisyssla som utövas vid sidan av anställningen. På Mjölby kommuns intranät anges att alla medarbetare är skyldiga att anmäla om de har en bisyssla. På intranätet finns även information kring vad som definierar en bisyssla och att grundprincipen i kommunen är att bisyssla är tillåten om den inte är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

Av informationen framgår även att förtroendeskadliga bisysslor aldrig är tillåtna och att chef har rätt att kräva att den otillåtna bisysslan ska upphöra. Chef kan även förbjuda medarbetaren att ha bisysslor som verkar hindrande på arbetet eller som innebär att medarbetaren konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Informationen har uppdaterats under granskningen och nu framgår att beslut om godkännande av bisysslan skrivs under av närmaste chef och förvaltningschef.

I dokumentet *Introduktionsplan för nya medarbetare* finns en checklista för introduktion av nya medarbetare. En punkt på checklistan är att skicka eventuell anmälan om bisyssla till personalavdelningen för arkivering i personakt. Vi noterar att det i introduktionsplanen inte finns med någon punkt om att informera den nya medarbetaren om bisysslor eller att det anges i några andra dokument som vi har erhållit inom ramen för granskningen.

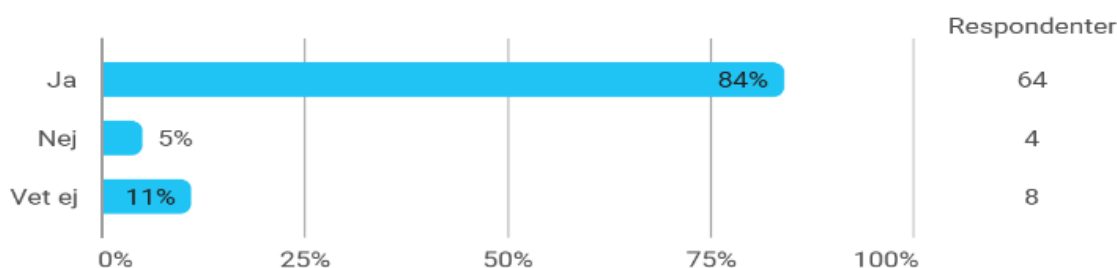
I kommunen finns en blankett benämnd *Anmälan om bisyssla* där dokumentation av de anställdas bisysslor ska göras. Om bisyssla finns ska bisysslans innehåll, uppdragsgivare, omfattning och varaktighet anges. Vidare finns ett fält för arbetsgivaren att ange beslut om bisysslan godkänns. Ifylld blanketten ska sedan skickas personalavdelningen för förvaring i personakt. Enligt uppgift görs markering i systemet WinLas när de får in en blankett. Det går att göra uppföljning ur detta system, men det uppges endast göras när någon förvaltning har en fråga. Vi har tagit del av utdrag ur systemet i samband slutförandet av granskningen. Det finns också ett dokument *Checklista för bedömning av bisyssla* som är avsett att vara ett stöd i bedömningen av om bisysslan är förtroendeskadlig. Vi har fått del av denna i slutet av vår granskning.

Chef ska efterfråga förekomst av bisyssla vid varje medarbetarsamtal enligt dokumentet *Information om bisyssla*. På blanketten för medarbetarsamtal för chefer och för medarbetare tas bisyssla upp. Det finns inte någon anvisning för vilket tillvägagångssätt som ska användas i det fall en anställd svarar ja på frågan om ny bisyssla eller hantering om förändringar av tidigare anmälda bisysslor skett. Vid intervju framkommer att kommunen inte gör någon egen samlad översikt om vilka anställda som inte har

medarbetarsamtal. Medarbetare som inte har haft medarbetarsamtal uppges anmäla detta till de fackliga organisationerna. Det finns således en risk att samtliga medarbetare inte får frågan om bisyssla.

I Figur 1 nedan redovisas resultatet av frågan "Jag upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner som beskriver hur jag som chef ska gå tillväga för säkerställa att bisysslor hanteras på ett korrekt sätt", som ställdes i enkätundersökningen till kommunens chefer. 84% upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner som stöd för hantering av anställdas bisysslor. 11% av cheferna vet inte om de upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner och 5% upplever inte att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner. I fritextsvar framgår att cheferna i allt väsentligt inte ser behov av att utveckla det dokumenterade stödet, men det finns önskemål om tydligare information om vad som räknas som bisyssla och hur bedömningen om en bisyssla är godkänd eller inte ska göras.

Figur 1: "Jag upplever att det finns tillräckligt med riktlinjer och rutiner som beskriver hur jag som chef ska gå tillväga för säkerställa att bisysslor hanteras på ett korrekt sätt."



Enligt informationen på kommunens intranät ska chef efterfråga förekomst av bisyssla vid medarbetarsamtal. På blanketten för chefer i enkätundersökningen uppger 99% av cheferna att de har medvetandegjort sina arbetstagare om skyldigheten att anmäla bisysslor och 93% (av de 99% som svarade ja på föregående fråga) anger att de har gjort så vid medarbetarsamtalet. Samtidigt visar enkätundersökningen att 71% av cheferna själva fått frågan av sin chef om de har någon bisyssla. Så trots att det i blankett för medarbetarsamtal finns med en fråga om bisyssla och förändring av denna uppger 3 av 10 chefer att de inte har fått frågan.

I kommunstyrelsens delegationsordning, antagen 2022-02-16, framgår delegation avseende beslut om bisyssla enligt nedan:

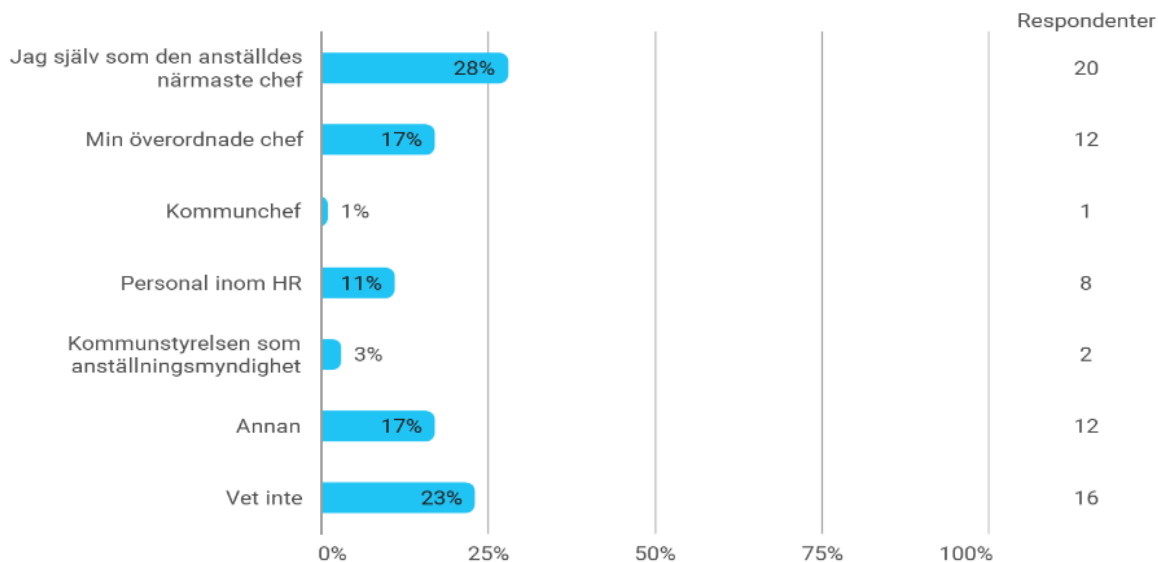
- Kommunstyrelsens ordförande fattar beslut för kommundirektör
- Kommundirektör för förvaltningschef
- Förvaltningschef för arbetstagare inom respektive förvaltning

Social- och omsorgsnämnden hade bisyssla uppe på nämnd via delegation 2022-03-22 §35. I övrigt har det enligt uppgift inte gjorts några delegationsanmälningar till nämnderna eller styrelsen gällande bisysslor under åren 2021 och 2022.

Enkätundersökningen indikerar att det råder viss otydlighet kring vem som får besluta kring om en bisyssla ska anses vara tillåten eller otillåten. Av Figur 2 framgår att 28% av cheferna anger att det är de själva som beslutar, 23% vet inte, 11% anger att det är personal inom HR, 17% anger att det är den överordnade chefen, 1% svarar att det är

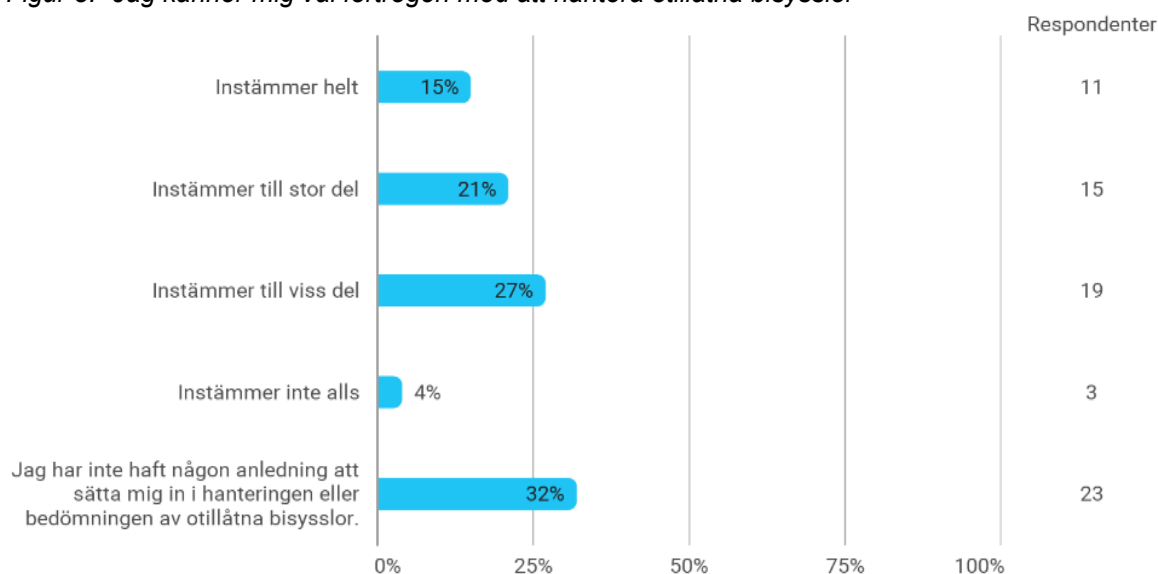
kommunchefen och 3% att det är kommunstyrelsen som anställningsmyndighet som ska besluta i frågan. 17% svarar att det är annan än ovan nämnda alternativ som får besluta om en bisyssla är tillåten eller inte. På blanketten för anmälan om bisyssla ska både chef och förvaltningschef underteckna beslutet.

Figur 2: "I Mjölby kommun är det följande som får besluta om en anmäld bisyssla ska anses tillåten eller otillåten"



Enkätundersökningen visar även att det finns en skillnad i hur väl chefer känner sig förtrogna att hantera otillåtna bisysslor, se figur 3. 15% av cheferna instämmer helt till påståendet "Jag känner mig väl förtrogen med att hantera otillåtna bisysslor". 21% instämmer till stor del, 19% instämmer till viss del och 4% instämmer inte alls i påståendet. 32% av cheferna svarar att de inte haft anledning att sätta sig in i hanteringen eller bedömningen av otillåtna bisysslor.

Figur 3: "Jag känner mig väl förtrogen med att hantera otillåtna bisysslor"



Vidare visar enkätundersökningen att 90% av cheferna anger att bisysslor dokumenteras, 0% uppger att bisysslor inte dokumenteras och 10% vet inte om bisysslor dokumenteras.

Inom ramen för granskningen har vi genomfört ett slumpmässigt stickprov på 27 identifierade träffar i matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där kommunen angett att det finns en upprättad blankett eller att bisysslan dokumenterats på annat sätt. Syftet med stickproven var att undersöka huruvida dessa träffar anmälts som bisyssla enligt kommunens anvisning (prövad och dokumenterad på blankett). Resultatet från stickprovsgranskningen visar att det finns en upprättad blankett för 23 av 27 engagemang. Vi noterar dock att sju stycken av blanketterna har upprättats efter att vi efterfrågade stickprovet och vi kan således inte säkerställa att dessa engagemang var kända eller dokumenterade innan vår granskning. För fem engagemang i stickprovet har vi inte fått del av någon dokumentation, trots att cheferna svarat att bisysslan är dokumenterad. I ett fall, där avtal finns, har vi inte sett dokumentationen. Denna har upprättats i samband med granskningen, men vi har ännu inte tagit del av den. Granskningen indikerar följaktligen att det förekommer engagemang hos anställda inom kommunen som inte har dokumenterats enligt angiven rutin, samt att delar av informationen som givits vid stickprovet inte är korrekt.

I enkäten till kommunens chefer ställdes frågan om tidigare anmälda bisysslor omprövas regelbundet. Enkätsvaren visar att 48% av respondenterna anger att tidigare anmäld bisyssla omprövas regelbundet, 11% svarar nej och 41% vet inte. Vi noterar att det saknas dokumenterade rutiner kring hur omprövning av anställdas bisysslor ska ske.

Bedömning

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

Nej

Bedömningen grundar sig på att det inte finns politiskt fastställda riktlinjer och rutiner vilket vi anser är en brist. De anvisningar och den information som finns bedöms inte som ändamålsenliga då de finns på olika ställen och är spretiga. Rutinen har uppdaterats under granskning, vilket vi ser positivt på. Vi bedömer att det är en brist att det inte finns dokumenterade riktlinjer och rutiner där det framgår t.ex. när bisysslor ska tas upp och diskuteras mer än vid medarbetarsamtal, formell omprövning av tidigare anmälda bisysslor, tillvägagångssätt vid förbud av bisysslor och uppföljning av avslagna bisysslor. Det är därmed inte säkerställt att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.

Vi ser positivt på att det finns en blankett för dokumentation av anställdas bisysslor. Vi grundar även vår bedömning på vår stickprovsgranskning av blanketter som påvisar brister, vilket indikerar på bristande intern kontroll. Enkät svar och att det saknades dokumentation vid granskningstillfället för flera stickprov visar också på detta. Vem som får fatta beslut om bisyssla är delegerat enligt delegationsordningen men vi har bara sett att en bisyssla anmälts som delegationsbeslut sedan 2020 (social- och omsorgsnämnden). Det indikerar att rutinerna inte är kända och följs.

Kännedom och kontroll om bisysslor

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

lakttagelser

Enligt uppgift från intervjuer görs ingen sammanställning av bisysslor i kommunen och därmed finns det heller ingen som har kännedom om eller en överblick av hur många eller vilka bisysslor som förekommer. WinLas ska användas för detta och uppgift om bisysslan läggs in i WinLas för de anställda där blankett skickas in till HR. Enligt uppgift vid intervju används endast uppgifterna i WinLas vid frågor från förvaltningarna. Vi har i slutskedet av granskningen tagit del av utdrag ur WinLas.

Vi har tagit del av kommunens personaladministrativa system där antalet tillsvidare- och visstidsanställda per 9 mars 2022 uppgick till 2 425 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi fick fram 379 registreringar, som fördelas på anställda enligt tabell 1 på nästa sida.

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

Förvaltning	Antal registreringar	Antal anställda med registreringar
Kommunstyrelseförvaltningen	29	15
Kultur- och fritidsförvaltningen	15	14
Byggnadskontoret	8	6
Miljökontoret	6	6
Omsorgs- och socialförvaltningen	100	74
Räddningstjänsten	23	18
Service- och tekniska förvaltningen	39	24
Utbildningsförvaltningen	159	120
Totalt	379	277

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 277 personer som förekommer i registret, vilket i sin tur innebär att ca 11,4 % av de anställda i Mjölby kommun har en eller flera registreringar i handels-, förenings- och aktiebolagsregister.

I tabell 2 och 3 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 kommunen och som är av näringskaraktär sker inom varierande områden. Det förekommer främst privata aktiebolag och enskilda firmor. Att det finns 107 registrerade enskilda firmor hänger samman med att det finns 107 registrerade firmatecknare. Förutom firmatecknare är det främst ledamöter och suppleanter som förekommer.

Tabell 2: Typ av organisation

Typ av organisation	Antal registreringar
Bostadsrättsförening	21
Ekonomisk förening	17
Enskild firma	92
Handelsbolag	13
Ideell förening	1
Kommanditbolag	3
Privat aktiebolag	194
Totalt	341

Tabell 3: Registreringar/position i organisation

Position	Antal registreringar
Aktieägare	3
Bolagsman ¹	14
Externt verkställande direktör ²	2
Firmatecknare ³	92
Kommanditdelägare ⁴	2

¹ 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.

² En verkställande direktör (VD) är den person som sköter den löpande förvaltningen i ett aktiebolag. En verkställande direktör som inte är styrelseledamot eller styrelsesuppleant kallas ibland för extern verkställande direktör.

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

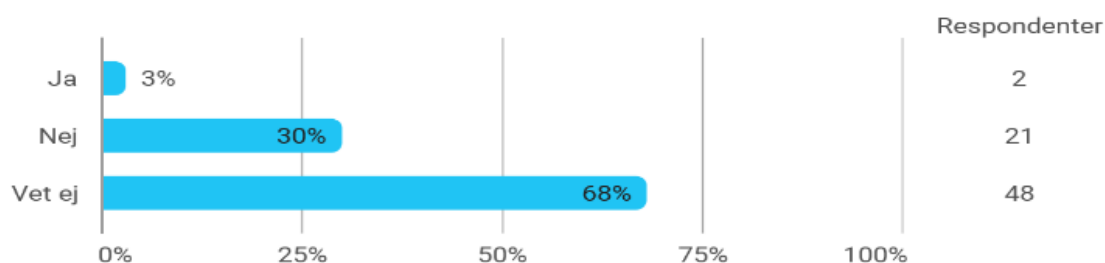
⁴ Ett kommanditbolag kan teckna avtal, ha anställda, äga saker och vara part i rättegångar. I ett kommanditbolag ska det finnas minst en komplementär och en kommanditdelägare. Komplementären har ett obegränsat ansvar och svarar för företagets skulder med hela sin förmögenhet. Kommanditdelägaren har ett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

Komplementär ⁵	1
Ledamot	84
Lekmannarevisor	2
Ordförande	13
Revisor	2
Suppleant	159
Verkställande direktör	4
Vice verkställande direktör	1
Totalt	379

Vi har i granskningen givit kommunen i uppdrag att mer fördjupat gå igenom 114 träffar med registrerade engagemang i handels-, förenings- och aktiebolagsregister där vi frågade om engagemangen var kända och om det fanns några bisysslor som stred mot gällande regelverk. Kommunen svarade att 92 av engagemangen (81 %) var kända, 13 st (11%) inte var kända och att 9 av engagemangen inte längre var aktuella⁶ (8%). Här uppges att personer slutat eller inte har kvar uppdragen längre. Vi vet dock inte om bisysslorna var kända medan de pågick. I några fall finns endast kommentar ej aktuell. Ingen av bisysslorna bedömdes av cheferna vara hindrande, konkurrerande eller förtroendeskadliga. Som nämnt i fråga 1 noterar vi dock att flera av blanketterna för engagemang som i stickprovet angavs vara kända har upprättats efter att vi efterfrågade stickprovet och vi kan således inte säkerställa att dessa engagemang var kända innan vår granskning, eller att stickprovet ger en rättvisande bild.

Av Figur 4 nedan framgår att 3% av cheferna anger att det genomförs kontroller av anställdas bisysslor, 30% anger att det inte görs och 68% vet ej. Av fritextsvar framgår att de kontroller som genomförs tas upp i medarbetarsamtalen, vilket är att betrakta som en informell kontroll.

Figur 4: Görs det några kontroller av anställdas bisysslor?



⁵ Komplementär är en fysisk eller juridisk person som har ansvar över ett kommanditbolags samtliga skulder.

⁶ Enligt kommunens svar är engagemangen inte längre aktuella. Vi noterar dock att registreringarna fanns vid tidpunkten för matchningen.

Bisysslor har inte funnits med i de kommungemensamma internkontrollmomenten för 2020, 2021 eller 2022. De uppgifter kommunen har bygger helt på vad de anställda uppger. Någon kontroll av detta görs inte.

Bedömning

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

Nej

Vi bedömer att kommunstyrelsen inte har kännedom eller kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda. I verksamheten finns kännedom till viss del, men inte tillräcklig kännedom och kontroll.

Någon sammanställning över de bisysslor som uppges finnas görs inte i kommunen. Om alla beslut registreras i WinLas, som det ska göras, kan detta system användas för sammanställning och uppföljning. Vid vår stickprovskontroll då vi frågade efter om engagemangen var kända i kommunen fanns 13 engagemang (11 %) som inte var kända i kommunen.

Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll för att identifiera bisysslor. Vår granskning visar på att det inom ramen för intern kontroll inte görs tillräckliga kontroller av bisysslor av kommunstyrelsen, varken samlat för hela kommunen eller per verksamhet. Vår granskning visar även att det inte heller görs några övriga kontroller av anställdas bisysslor mer än vid tillvägagångssätt som bygger på vad den anställde själv uppger, d.v.s. det bygger på en informell kontroll. Avsaknaden av kontroller bedömer vi är en brist. Vi har också endast fått fram ett beslut om delegationsanmälan av godkännande av bisyssla under år 2022. Detta är en brist då delegationsbeslut ska anmälas och uppgiften finns med i delegationsordningen. Stickproven av blanketter visar att det funnits fler beslut under perioden.

Kännedom om förekomsten av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun

Revisionsfråga 3: Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun?

lakttagelser

Enligt intervju görs inte några specifika kontroller av anställdas engagemang i näringsverksamhet som bedriver affärer med Mjölby kommun.

Med utgångspunkt i matchningen mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister har vi gjort en kontroll av om dessa engagemang/organisationer förekommer i kommunens leverantörsregister.

I matchningen fick vi 50 träffar mellan kommunens leverantörsregister och organisationer där anställda har aktiva engagemang (ej medräknat kommunala bolag). Vi fick sedan hjälp av kommunen att ta fram transaktionslistor över leverantörerna för att se för vilka det genomförts transaktioner med under de senaste tre åren.

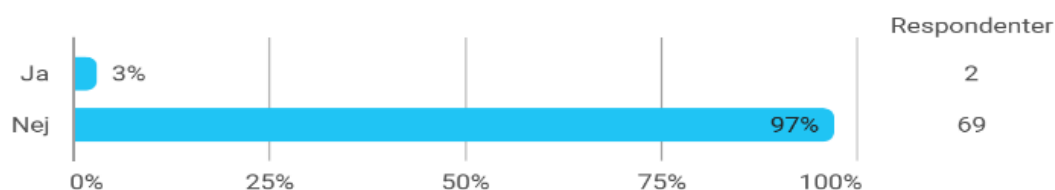
Det hade skett transaktioner för 21 av de organisationer (fördelat på hundratals fakturor) som anställda har engagemang i och kommunen. Vi kan i samband med granskningen inte säkerställa i vilken omfattning dessa engagemang har varit kända i kommunen, då det inte finns någon sammanställning över vilka engagemang som finns görs i kommunen. Det kan vara så att endast berörd chef vet i de fall avtal inte finns. Avtal finns eller har nyligen funnits i två fall.

För dessa 21 träffar gjorde vi ett urval där vi stickprovskontrollerade 36 verifikationer. I dessa stickprovskontroller har vi kontrollerat att det inte är den anställde, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan, står som referens på fakturan, huruvida inköpet skett på samma avdelning eller förvaltning som den anställde arbetar på samt om det finns ett gällande avtal mellan leverantören och kommunen, i de fall det ska finnas. I ett fall finns ett pågående avtal och för en leverantör har det funnits upphandlat avtal som avslutades 2021-12-31. I övriga fall finns inga avtal och det har inte ingått i granskningen att bedöma om avtal borde ha tecknats. Vi har inte sett att kommunen har någon rutin för kontroll av detta.

Av Mjölby kommuns riktlinjer för verifikationer framgår att kontrollrutiner gällande attester ska "utformas så att den interna kontrollen inom respektive nämnd är tillräcklig". Den som utför kontroll av en annan person ska ha en självständig ställning gentemot den som kontrolleras. Utförare av kontroll får inte kontrollera betalningar till sig själv eller närstående och får inte heller kontrollera bolag och föreningar där den kontrollansvarige eller närstående har ägarintressen eller ingår i ledningen. Kontrollansvarig bevisar att kontroll har skett genom attest. I samband med våra stickprov har vi inte funnit att någon anställd i kommunen med näringsverksamhet som hos berörda leverantörer har funnits med på de fakturor vi har kontrollerat, se ovan.

I enkäten anger 3% av respondenterna att de har kännedom om att det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun.

Figur 5: Har du kännedom om det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun.



Enligt uppgift vid intervjuer bedömer kommunen att den är liten och att man i Mjölby kommun ingår i en gemensam upphandlingsorganisation som Motala kommun ansvarar för. Det finns referenspersoner från kommunen med i upphandlingar. Dessa utses av cheferna som förutsätts ha kunskap om eventuella bisysslor. Det uppges inte göras någon kontroll vid inköp där avtal saknas.

I samband med intervjuerna framkommer att det inte görs någon kontroll av bisysslor i samband med upplägg av ny leverantör.

Bedömning

Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun?

Nej

Vår bedömning grundar sig på att det förekommer ett antal anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Mjölby kommun.

Granskningen visar att det saknas rutiner för att kontrollera att inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen. Av den enkät som har genomförts i samband med granskningen framkommer att 3 % av cheferna har kännedom om att det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedrivit affärer med Mjölby kommun. En kontroll och sammanställning av förekommande bisysslor skulle underlätta denna hantering och att den inte bara bygger på fråga till den anställde, d.v.s. informell kontroll. Om systemet WinLas användes fullt ut för registrering av anställdas bisysslor skulle det kunna utgöra en del av kontrollerna.

Vi saknar att riskbedömning inte har gjorts för området. Enbart förekomsten av inköp från en verksamhet där en anställd har ett dokumenterat engagemang kan leda till att kommunens inköpsrutiner som helhet ifrågasätts vilket inte överensstämmer med god kontroll.

Vi ser positivt på att det i kommunens övergripande styrdokument som attestreglemente anges förhållningssätt vad gäller anställdas engagemang. Vi har i våra stickprov inte funnit några fakturor där anställd med näringsverksamhet har slutattesterat faktura eller anställds namn har funnits som referens på faktura som berör den egna näringsverksamheten.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mjölby kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen *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?	Nej Det finns inte politiskt fastställda riktlinjer med tillhörande rutinbeskrivningar. Information finns på nätet och i vissa dokument. Det finns brister i efterlevnad och kännedom.	
2. Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej Det finns ingen samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor i kommunen. Det sker inga dokumenterade kontroller av anställdas bisysslor utöver de uppgifter de anställda själva lämnar. Stickproven har visat på brister i kännedom om bisysslor samt dokumentation av kända bisysslor.	
3. Har kommunstyrelsen kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Mjölby kommun?	Nej Kommunstyrelsen 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 Mjölby kommun.	

Rekommendationer

Utifrån granskningens resultat rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar.
- Säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen. Inom ramen för detta arbete bör återslag till kommunstyrelsen ske.
- Säkerställa att allt genomföra en översyn av nuvarande riktlinjer och rutiner enligt synpunkterna i denna rapport, samt att riktlinjerna bör antas politiskt.
- Tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas och att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Stärka rutinerna kring kontroll av otillbörliga inköp (ev förklara vad som avses) så att dessa inte sker.
- Inför kontroller av anställdas engagemang/bisysslor utifrån att flera av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
- Säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Se över hur digital hantering kan ge en säkrare och effektivare hantering. WinLas bör kunna nyttjas mer än vad som gjorts hittills.

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.

2022-08-24

Carin Hultgren

Certifierad kommunal revisor
Uppdragsledare

Annika Hansson

Certifierad kommunal revisor
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Mjölby kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2022-02-08. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.