

BESLUTSFÖRSLAG

Therese Götberg
Therese.Gotberg@skane.se

Datum 2020-02-26
Ärendenummer 2019-POL000127

1 (4)

Yttrande granskning av bisysslor (rapport 13/2019) PN

Ordförandens förslag

1. Personalnämnden överlämnar föreliggande svar till revisorerna.
2. Personalnämnden uppdrar åt HR-direktören att genomföra en översyn av riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter (2009-12-15 § 396) och återkomma med förslag till personalnämnden under andra kvartalet 2020 kring reviderade riktlinjer samt, beträffande övriga åtgärder, såsom IT-stöd och stödmaterial mm, informera nämnden under andra halvåret 2020.

Sammanfattning

Revisorerna har granskat bisysslor i Region Skåne. Revisionen emotser svar från personalnämnden på rapporten och de särskilda områden som pekats ut.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2020-02-26
2. Yttrande 2020-01-23
3. Missiv 2019-12-17
4. Revisionskontoret. Sammanfattning december 2019
5. Bisysslor Granskningsrapport december 2019

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Revisionerna har genomfört en granskning av bisysslor i Region Skåne 2019. Granskningen består av en kartläggning och granskning av regler och rutiner, en webbenkät till slumpvis utvalda chefer, intervjuer samt stickprovsgranskning av efterlevnad. Den samlade bedömningen är att hanteringen av anställdas bisysslor delvis sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner. Bedömningen grundas på att det finns riktlinjer och tillämpningsanvisningar men de behöver uppdateras och harmoniseras. Stickprovsgranskningen visar på brister kring hantering och förvaring av dokumentation kring anställdas bisysslor. Den samlade bedömningen visar också att den interna kontrollen är otillräcklig, vilket grundas på att det inte finns något

systematiskt samlat sätt att dokumentera anställdas bisysslor och det finns inte uppgifter om hur många bisysslor som de anställda inom Region Skåne har totalt. Det utförs inte heller tillräckliga kontroller inom det systematiska internkontrollarbetet avseende bisysslor. Vidare visar granskningen att det inte säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt. Granskningen visar också att det finns en brist i att uppföljningen som görs i samband med årsredovisningen och i verksamhetsberättelsen enbart innehåller årets inkomna bisysslor. I granskningen framkommer vidare att det delvis säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt inom den egna förvaltningen. För Region Skåne som helhet görs bedömningen att det inte säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Granskningen visar vidare att det vidtas alternativt skulle vidtas åtgärder vid upptäckt av en eventuell otillåten bisyssla i enlighet med riktlinjerna. Samtidigt görs bedömningen att det inte finns fullständiga riktlinjer, rutiner och mallar för att styrelser och nämnder ska kunna vidta tillräckliga åtgärder vid bedömning av otillåtna bisysslor. Granskningen har bl a identifierat de förbättringsområden som framgår under punkten 1-5 nedan. Personalnämndens svar på förslagen framgår under respektive punkt.

1. Att uppdatera, revidera och harmonisera tillämpningsanvisningarna avseende bisysslor

Personalnämnden föreslår att Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter ska uppdateras så att de återspeglar vad som framgår av AB 17 och AB 14 i lydelse från och med 2019-01-01, kommentaren till AB samt Tillämpningsanvisning till Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter daterad 2018-09-12. Personalnämnden föreslår vidare att det sker en allmän översyn av Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter samt att riktlinjerna ska förtydligas vad gäller bland annat skyldigheten att självantaga omständigheter som kan antas utgöra jäv samt vad som utgör en bisyssla.

Personalnämnden anser att Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter ska uppdateras så att de kan tillämpas av bolag anslutna till Sobona som fattat beslut om detta på bolagsstämma.

2. Att säkerställa att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt

Personalnämnden anser att en hantering av anställdas bisysslor måste bygga på en balans mellan arbetsgivarens tillit till att den anställda korrekt informerar om sina bisysslor och en kontroll som är effektiv, men som inte kränker den anställdes integritet eller är administrativt betungande samt att det bästa sättet att förebygga förekomsten av otillåtna bisysslor utifrån ovanstående är att hålla frågan levande inom organisationen. Personalnämnden föreslår att information om bisysslor - utöver vad som redan framgår av gällande regelverk - ska utgöra

ett obligatoriskt moment i chefsintroduktionen i samtliga förvaltningar samt att HR-direktören ges i uppdrag att ta fram stödmaterial till första linjens chefer under fjärde kvartalet 2020.

Då en helt digitaliserad hantering skulle öka kontrollen och kvalitetssäkra processen samt möjliggöra bättre uppföljning av bisysslor avser Personalnämnden att inhämta en rapportering av hur arbetet med det regiongemensamma IT-verktyget fortlöper senast under tredje kvartalet 2020.

Angående förbättringsförslaget att undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang i handels- förenings- och aktiebolagsregister, se punkten 3 nedan.

3. Att för hela Region Skåne och för bolagsstyrelserna undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang i handels- förenings- och aktiebolagsregister

Personalnämnden anser mot bakgrund av integritetsaspekter och det osäkra rättsläget att kontroller av anställdas bisyssla inte bör ske genom masskontroll genom samkörning av register mellan Region Skånes personaladministrativa system och handels- förenings- och aktiebolagsregister.

4. Styrelser och nämnder rekommenderas att se över det systematiska internkontrollarbetet avseende bisysslorna så att konkreta kontroller genomförs av anställdas bisysslor och att regelverk och rutiner följs

Personalnämndens uppfattning är att ett IT-verktyg krävs för att berörda styrelser och nämnder ska ges en praktisk möjlighet att på ett mer systematiskt och kvalitetssäkrat sätt dokumentera anställdas bisysslor samt redogöra för hur många bisysslor anställda inom Region Skåne har totalt under ett visst år. Personalnämnden avser att inhämta en rapportering av hur arbetet med det regiongemensamma IT-verktyget fortlöper senast under tredje kvartalet 2020.

Personalnämnden föreslår att internkontrollmoment ses över inför införandet av det nya IT-verktyget, vilket sannolikt innebär en översyn inför 2021. I samband med framtagandet av reviderad internkontrollplan för Region Skåne kommer kontrollmoment att revideras.

5 .Regionstyrelsen och bolagsstyrelserna rekommenderas att säkerställa hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor, vilket med fördel kan förtydligas i riktlinjerna

Vad gäller uppföljning av följsamheten mot fattade beslut är detta ett område som av naturliga skäl är svårt att följa upp och som måste bygga på en avvägning

mellan kontroll och tillit. Personalnämndens uppfattning är att uppföljning beträffande avveckling av bisyssla bör ske i den dagliga arbetsledningen genom dialog med den anställde om hur avvecklingen fortlöper.

Personalnämnden föreslår att HR-direktören ges i uppdrag att ta fram en regiongemensam rutin samt mallar att använda när arbetsgivaren har för avsikt att meddela förbud mot bisyssla. Sådan rutin och mallar ska vara framtagna senast tredje kvartalet 2020.

Pontus Lindberg
Ordförande

Karin Melander
HR-direktör