

Intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor

Region Norrbotten

Juni 2025

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Norrbotten genomfört en granskning av den interna kontrollen i hanteringen av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och samtliga nämnder har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen och regionala utvecklingsnämnden **ej** har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

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

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

Rekommendationer

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

- Regionstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor anmäls och bedöms, samt att det dokumenteras i HR-systemet. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar, i enlighet med anvisningarna. Likaså bör de som inte har en bisyssla registrera det i HR-systemet i enlighet med anvisningarna.
- Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande anvisningar enligt synpunkterna i denna rapport samt säkerställa att dessa tillämpas i sin helhet.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid bland annat rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att

informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.

- Regionstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild och implementerad rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga och fungerande rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör regionstyrelsen tillse att rutinerna och kontrollerna stärks inom detta område.
- Regionstyrelsen 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.

Innehållsförteckning

Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	4
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	7
Riktlinjer och rutiner	7
Iakttagelser	7
Bedömning	11
Kännedom och kontroll om bisysslor	12
Iakttagelser	12
Bedömning	14
Iakttagelser	15
Bedömning	18
Samlad bedömning	19
Rekommendationer	19
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	20

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 regioner, regioner och regionalförbund. 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 regionens verksamhet.

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

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

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och regionala utvecklingsnämnden har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Följande revisionsfrågor används för att svara mot syftet:

- Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?
- Har regionstyrelsen och berörda nämnder kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?
- Har regionstyrelsen och berörda nämnder kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Norrbotten?

Revisionskriterier

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

- Kommunallagen (2017:725), kap 6 § 6
- Lag (1994:260) om offentlig anställning, (LOA) § 7, 7a-d§

- Allmänna bestämmelser till kollektivavtalet (AB), kap 3, § 8
- Eventuella övriga kollektivavtal
- Regionens styrdokument inom området, såsom t.ex. riktlinjer/policys och mallar.

Avgränsning

Revisionsobjekten i granskningen är regionstyrelsen och regionala utvecklingsnämnden. Granskningen omfattar alla tillsvidare och visstidsanställda i regionen. Vid kontroller av bisysslor avgränsas stickprovet till att omfatta chefer, läkare och tandläkare samt anställda som arbetar inom ekonomiavdelningen samt i inköps- och upphandlingsfunktion. Kontrollerna mot register omfattar bisysslor av näringskaraktär. Anställda med skyddad identitet exkluderas. Förtroendevalda ingår inte i granskningen.

Metod

Granskning har skett av styrdokument avseende bisysslor samt intervjuer med HR-direktör, HR-strateg, tf enhetschef inköp och upphandling samt strateg. En enkätundersökning har genomförts till samtliga chefer och ett urval av medarbetare inom regionens samtliga divisioner med frågor kring rutiner och kännedom om anställdas bisysslor, samt om de själva fått frågan kring bisysslor. Svarsfrekvensen uppgick till 49 %, motsvarande 2 014 personer. Region hade vid tidpunkten för enkäten ca 7 300 anställda.

En dataanalys av tillsvidare- och visstidsanställdas bisysslor i utvalda yrkesgrupper (chefer, läkare, tandläkare och anställda som arbetar med inköp och upphandling) har gjorts i syfte att kontrollera om eventuell bisyssla finns anmäld (registrerad) till regionen. Sökning har gjorts på individnivå hos D&B Infotorg och eventuella identifierade engagemang/bisysslor av näringskaraktär kontrollerades sedan mot regionens rutiner för anmälan. Bisysslor som identifieras är t.ex. styrelseengagemang i olika former av näringsverksamheter. Anställningar hos andra arbetsgivare kan inte identifieras i denna analys.

De som ingår i dataanalysen är 1 471 tillsvidare- och visstidsanställda inom utvalda yrkeskategorier enligt ovan utifrån regionens personalregister 2025-04-14. Resultatet av kontrollen av de anställda mynnade ut i 568 unika engagemang, fördelat på 412 personer. Av de 568 engagemangen bland de anställda valde vi ut 142 stickprov (motsvarande 25 %). Dessa överlämnades till HR-avdelningen för genomgång där vi önskat svar kring kännedom, om bisysslan/engagemanget är känt och dokumenterat.

Resultatet av själva kontrollen har även kontrollerats mot regionens leverantörsregister per 2025-04-29 för att identifiera eventuella utbetalningar som gjorts till leverantörer där anställda har engagemang. I denna kontroll fick vi 17 träffar mellan regionens leverantörsregister och organisationer där anställda har engagemang under åren 2024 och 2025. Det kan finnas en viss felmarginal i antalet träffar då exempelvis siffror och bokstäver exakt måste stämma överens i båda filerna för att det ska kunna bli en träff i kontrollen. Inom ramen för kontrollen kunde vi också se från vilka leverantörer det gjorts inköp med de senaste åren. För år 2025 hade inköp skett från 9 av leverantörerna och för år 2024 från 12 av leverantörerna. För samtliga dessa begärde vi transaktionslistor och stickprovsgranskade en verifikation för 7 av leverantörerna. I dessa stickprovskontroller

har vi bl.a. kontrollerat att det inte är den anställda, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan.

Rapporten har kvalitetssäkrats i enlighet med PwCs interna rutiner och checklistor för kvalitetssäkring

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Granskningsresultat

Riktlinjer och rutiner

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

Iakttagelser

I Region Norrbotten finns ett dokument benämnt *Anvisning bisyssla* som godkändes 2025-02-07. Dessförinnan fanns dokumentet *Tillämpningsanvisning bisyssla* som godkändes 2024-05-03. Av dokumenten framgår inte vilken instans som godkänt dessa, men regionens HR-direktör står som ansvarig för båda dokumenten. *Anvisning för bisyssla* som är det nu gällande dokumentet finns att nå via regionens intranät och beskriver vad som klassas som bisyssla och att arbetsgivaren kan förbjuda en bisyssla som är arbetshindrande, konkurrerande eller förtroendskadlig.

En arbetshindrande bisyssla innebär enligt anvisningarna att bisysslan kan vara arbetshindrande om den på ett negativt sätt påverkar möjligheterna att utföra en god arbetsprestation. Som exempel lyfts frekvent arbete hos bemanningsföretag, andra regioner, externa företag eller inom egen verksamhet, utöver den ordinarie anställningen i regionen, som en potentiellt arbetshindrande bisyssla. En heltidsanställd kan normalt inte inneha en bisyssla fortlöpande, förutom i avseenden som överstiger en mycket ringa omfattning. Det hänvisas vidare till gällande regler kring arbetstid och semester, som förutsätter att tid utöver heltidstjänsten, inklusive övertid och jourtjänstgöring, ska användas för vila och rekreation.

Konkurrerande bisyssla kan enligt anvisningarna uppstå när bisysslan bedrivs inom en verksamhet som erbjuder liknande tjänster och riktar sig till samma kundkrets som Region Norrbotten. Det är enligt anvisningarna inte tillåtet med bisysslor där patienter kan överföras från Region Norrbottens verksamhet till privata företag för behandling eller provtagning. Dessutom betraktas alla företag som lämnar, eller avser att lämna, anbud vid en upphandling av någon del av Region Norrbottens verksamhet som konkurrerande verksamhet. Vidare kan en konkurrerande bisyssla föreligga när Region Norrbotten, på grund av bisysslan, förlorar möjligheten att nyttja befintliga tjänster som exempelvis behandlingar, utbildningar och handledning inom egen regi. När relevant kompetens finns inom Region Norrbotten, ska sådana uppdrag normalt utföras som tjänsteuppdrag. Om tjänsten behövs inom en annan enhet än den egna, sker köp och sälj av tjänster mellan olika verksamhetsområden.

Bisyssla som enligt reglerna anses vara förtroendskadlig är anställning, uppdrag eller utövande av verksamhet som kan skada regionens anseende eller rubba förtroendet för medarbetarens eller någon annan medarbetares opartiskhet i arbetet. Det framkommer bland annat att för personal i ledningsfunktioner och de som hanterar upphandling eller egendomsförvaltning är det särskilt viktigt att anmäla eventuella bisysslor till sin närmaste chef, med hänsyn till risken för jävsituationer. Förtroendskadliga bisysslor kan även uppstå när en medarbetare har ekonomiska intressen i företag som regionen anlitar, eller

om en läkare har uppdrag åt ett läkemedelsföretag och förskriver dessa produkter till patienter. Vidare är bisysslor som innefattar icke evidensbaserade behandlingsmetoder i allmänhet inte förenliga med att ansvara för patientbehandling inom yrkesutövningen. Ingen bisyssla bör utövas på ett sätt som ger intryck av att Region Norrbotten stödjer verksamheten, exempelvis genom att hänvisa till sin anställning eller använda regionens bilder i marknadsföring.

Cheferna i regionen har enligt anvisningarna ansvaret att informera och göra arbetstagarna medvetna om deras skyldighet att rapportera eventuella bisysslor till arbetsgivaren. Arbetstagaren måste själv ta initiativet att meddela arbetsgivaren om bisysslan och ge all information som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma den. Det framhålls att det är lämpligt att diskutera bisysslor i samband med anställning, när man introducerar nya medarbetare, under medarbetarsamtal och vid arbetsplatsträffar. Varje bisyssla bedöms individuellt, eftersom det som kan vara en otillåten bisyssla för en person, kan vara otillåten för en annan. Dialog om bisysslor ska enligt anvisningarna ske regelbundet, frågan ska alltid tas upp i samband med medarbetarsamtalet. Omprövning av tidigare godkända bisysslor kan göras, vid bedömningen ska inte bara den egna verksamheten utan hela Region Norrbottens intressen beaktas.

Varje chef är skyldig att inom en rimlig tidsram och i varje enskilt fall avgöra om en bisyssla är godtagbar. Vid tveksamma eller vägledande fall bör verksamhetschefen samråda med divisionschefen.

Arbetsgivaren har rätt att ensidigt besluta om en bisyssla ska förbjudas, men denna rättighet får inte användas på ett godtyckligt eller orättmätigt sätt. Om en bisyssla förbjuds, ska en skriftlig dokumentation lämnas till den medarbetare som har eller är på väg att påbörja en sådan bisyssla. Beslutet ska framgå tydligt i ärendet. I anvisningarna anges att varje chef har tillåtelse att ta ställning om en bisyssla är tillåten. Det anges vidare att arbetsgivaren ensidigt kan bestämma om bisysslan ska förbjudas. Varken i regionstyrelsens eller nämndernas delegationsordningar lyfts några bestämmelser gällande bisysslor.

Bisysslorna ska från och med februari år 2025 hanteras genom att dessa registreras i HR-systemet. Tidigare hantering skedde på blanketter som dels skulle diarieföras i ärendehanteringssystemet Ciceron, dels förvaras i personalakterna. Samtliga bisysslor har enligt intervjusvar ännu inte lagts in i HR-systemet och därför kan båda varianterna för närvarande förekomma. Inga nya anmälningar ska ske via blankett.

Information om hanteringen av bisysslor finns för anställda att finna på regionens intranät. Det finns information som är specifikt riktad till chefer och även information specifikt riktad till anställda. I informationen till chefer finns en kortfattad beskrivning som bygger på anvisningarna samt en hänvisning till rapporteringen i HR-systemet. Liknande information återfinns för medarbetare. I informationen för medarbetare framgår också att även den som inte har en bisyssla ska rapportera detta i HR-systemet. Vidare har det också i samband med uppdatering av riktlinjerna skickats ut nyheter i olika nyhetsbrev för att informera om förändringarna i riktlinjerna och i den praktiska hanteringen.

I regionen finns en mall för medarbetarsamtal där en av frågorna är *Har du någon bisyssla?*. Det framgår också att bisysslan ska anmälas i HR-systemet. Regionen har också utarbetat en förenklad mall för medarbetarsamtal där samma fråga tas upp. Av den mallen framgår också att det även ska göras en anmälan om medarbetaren inte har någon bisyssla. I checklistan för nyanställning både för medarbetare och chefer är bisyssla med som en punkt med en länk för vidare hänvisning.

I anvisningarna anges att regionen årligen genomför en egen internkontroll av bisyssla (se revisionsfråga 2). Någon ytterligare information eller rutiner för det anges inte i anvisningarna eller i annan dokumentation som vi erhållit.

Efterlevnad av rutiner och riktlinjer

Intervjuade beskriver att anvisningarna för bisysslor finns på regionens intranät, tidigare har också hänvisning till blanketten funnits där. Samtliga medarbetare har tillgång till intranätet och det förväntas att de anställda känner till riktlinjerna.

Bisysslor skulle tidigare anmälas på angiven blankett som skulle diarieföras och förvaras i personalakten och från och med år 2025 dokumenteras i HR-systemet. Från HR-systemet går det att extrahera ett utdrag av antalet anmälda bisysslor. För vårt urval av yrkesgrupper, per 2025-04-10, uppgick det till 172 anmälda bisysslor. Av dessa var 36 godkända och resterande står markerade som att de behandlas. Vidare finns ytterligare 290 som anmält att de inte har någon bisyssla varav 90 är godkända.

Vid vår kontroll mot D&B Infotorg fick vi träff på 568 unika engagemang fördelat på 412 personer vilket visar att det i systemet endast fångats en liten andel av bisysslorna hos medarbetarna samt att det indikerar att det finns brister i efterlevnad av rutiner och riktlinjer. Samtliga av de 568 träffarna behöver inte nödvändigtvis avse engagemang som är att betrakta som bisysslor men ofta är en större del att betrakta som sådana.

Intervjuade anger att det är tydligt att frågan om bisyssla ska tas upp i samband med medarbetarsamtal. Det genomförs ingen uppföljning kring medarbetarsamtalsgraden hos medarbetarna eller om ny anmälan årligen görs. Detta uppges vara enklare att följa upp genom dokumentationen i HR-systemet.

Stickprov

Utifrån resultatet från kontrollen mot D&B Infotorg har vi efterfrågat information avseende de anställda där vi funnit engagemang/bisysslor som framkommer i register (se revisionsfråga 2) och om dessa har dokumenterats och var dokumentationen förvaras.

Som tidigare nämnt har vi i vår kontroll funnit 568 engagemang fördelat på 412 anställda med engagemang, varav 142 sändes över till regionen för genomgång. Genomgången visar på att 35 engagemang, motsvarande 24,6 %, var kända sedan tidigare och dessa var dokumenterade i HR-systemet. För övriga fanns det inte någon dokumentation, varken på blankett eller i HR-systemet.

Av dessa 35 engagemang som återfinns i systemet har vi begärt ut ett stickprov på 10 personer/engagemang där vi efterfrågat utdrag samt skärmdump från HR-systemet. Av dessa var fyra godkända och resterande var inskickade och hade ännu inte godkänts.

Samtliga anmälningar om bisyssla i stickprovet har inkommit i HR-systemet under månaderna februari till april år 2025. Då HR-systemet infördes i februari år 2025 så har det enligt uppgift en påverkan på antalet registrerade bisysslor och det påverkar också andelen av de inkomna bisysslorna som är hanterade av cheferna i systemet.

I HR-systemet ska det bland annat fyllas i namn, personnummer, omfattning av bisysslan och en beskrivning av bisysslan. Det framgår om bisysslan är godkänd och vem som signerat. Det finns också en kolumn benämnd *Bedömning* som enbart är ifylld i ett av fallen. I övrigt finns efterfrågad information för samtliga anmälningar om bisyssla.

Enkät svar

Utifrån enkätresultatet kan vi konstatera att 68 % av respondenterna upplever att de helt eller till stor del har kännedom om vilka regler, riktlinjer och rutiner som finns vad gäller hanteringen av bisysslor i regionen. 82 % av cheferna uppger att de helt eller till stor del anser att det finns tydliga riktlinjer och rutiner för hur se som chefer ska gå tillväga för att säkerställa att anställda anmäler sina bisysslor. 69 % av de anställda upplever helt eller till stor del att det finns tydliga riktlinjer och rutiner för hur de ska gå tillväga för att anmäla och hantera sina bisysslor. Respondenterna anger i fritextsvar att det är enklare med hanteringen nu när bisysslor ska registreras i HR-systemet. Flera lyfter att det kan vara en utmaning när det gäller bedömningen av bisyssla och vad som avses vara godkänt och ej. En respondent lyfter att det vore bättre om HR-avdelningen hade hanterat bisysslorna för att det på så vis skulle kunna ske en mer likartad bedömning. Respondenten upplever att det kan se olika ut i olika delar av organisationen gällande vad som är en godkänd bisyssla eller ej. Vidare framhålls i några av fritextsvaren att riktlinjerna har reviderats flera gånger de senaste åren vilket bidragit till en osäkerhet i hanteringen.

97 % av de svarande cheferna anger att de har medvetandegjort sina arbetstagare om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter och 94 % av de anställda känner till sin skyldighet att anmäla eventuella bisysslor. 81 % av cheferna anger att informationen lämnats i samband med medarbetarsamtalet. Då cheferna hade möjlighet att lämna flera svar på frågan ser vi att en del av cheferna också tar upp frågan på arbetsplatsträffar (60 %), vid anställningens start (36 %), vid rekrytering (16 %) och annat tillfälle (27 %). 78 % uppger att de själva har fått frågan av sin chef om de har en bisyssla, vilket innebär att ca 1 av 5 medarbetare inte fått frågan om bisyssla.

43 % av respondenterna anger att de vet vem som i verksamheten/divisionen som har rätt att besluta om bisyssla, 26 % anger att de inte vet, 31 % känner sig osäkra.

83 % av cheferna anger att de inte har haft några medarbetare under de senaste två åren som haft bisysslor som förbjudits efter en prövning. 8 % har förbjudit en bisyssla och 9 % vet ej.

Av enkätens respondenter är det 16 % som uppger att de har en bisyssla vid sidan av sin anställning. Av dessa har 85 % anmält sin bisyssla, 57 % av dessa uppges vara anmälda i HR-systemet, 17 % på blankett, 17 % både i systemet och på blankett, 7 % på övriga vis och 1 % vet ej.

Bedömning

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

Delvis.

Bedömningen grundar vi på att det finns regionövergripande anvisningar avseende bisysslor. Vi ser det som en brist att anvisningarna inte är politiskt antagna. Vi bedömer att anvisningarna generellt bör kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen, även enkätsvaren tyder på att det upplevs vara svårt att göra en rättvisande bedömning av bisysslor. Enligt vår mening bör uppföljning och omprövning av bisysslor ske utifrån att omfattning och inriktning kan ändras, bisysslor kan avslutas och uppföljning bör göras om huruvida engagemanget verkligen är avslutat då en bisyssla anses vara förbjuden. Anvisningarna framhåller att omprövning ska ske, men det är inte tydligt hur en omprövning ska göras, hur ofta det ska ske och dokumenteras. Likaså framhåller riktlinjerna att hela regionens intressen ska beaktas vid bedömning av anställdas bisysslor, men det saknas vägledning kring hur det ska ske i praktiken. Vi ser positivt på att det numera sker en digital hantering av bisysslor vilket underlättar inrapportering och uppföljning.

Vi konstaterar att det finns en upplevd otydlighet gällande vem som har rätt att besluta om bisysslor, framförallt då enkäten påvisar en upplevd otydlighet i frågan. Vi bedömer att det inte heller i riktlinjerna är tydligt vem som har rätt att förbjuda bisysslor. Vi noterar också att det varken av regionstyrelsens eller nämndernas delegationsordningar framgår några bestämmelser avseende bisysslor. Enligt vår mening är beslutsfattande om bisysslor inte ren verkställighet. Det är ett beslut där man inte i förväg kan bedöma vad prövning mynnar ut i, d.v.s. beslutsfattaren kan göra olika bedömningar.

Vi ser positivt på att bisysslor finns med som en punkt för medarbetarsamtalen och checklista för nyanställning, men bedömer att den behöver förtydligas kring delarna i kollektivavtal som t.ex. Allmänna bestämmelser som säger att arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Det är vidare en brist att regionen inte säkerställt att de som arbetsgivare lever upp till informationskravet i Allmänna bestämmelser.

Vi grundar även vår bedömning på vår stickprovsgranskning som bl.a. påvisar att bisysslor i stor utsträckning inte är kända och dokumenterade enligt regionens rutiner. Vi ser positivt på inrättandet av funktionen i HR-systemet som kan bidra till en ökad kontroll och en ökad dokumentationsgrad, förutsatt att bisysslor registreras och ajourhålls.

Vidare visar också stickprovsgranskningen på att informationen om bisysslor i HR-systemet i huvudsak fylls i korrekt för de som rapporterat sina bisysslor. Det framgår dock i de flesta fall inte hur bedömning gjorts. Vi noterar också att flera av bisysslorna ännu inte är bedömda och beslutade.

Kännedom och kontroll om bisysslor

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

lakttagelser

Vi har tagit del av regionens personaladministrativa system där antalet tillsvidare- och visstidsanställda i utvalda yrkesgrupper inom valda divisioner per 2025-04-14 uppgick till 1471 personer. Dessa har sedan kontrollerats gentemot D&B Infotorg där vi selekterat ut aktiva engagemang. Vi har fått fram 629 registreringar, som fördelas på anställda enligt tabell 1.

Tabell 1: Antal registreringar vid kontroll mot D&B Infotorg

Division	Antal registreringar	Antal anställda med registreringar
Division Regiongemensamt	103	56
Division Nära	133	92
Division Länssjukvård 1	149	100
Division Länssjukvård 2	103	74
Division Psykiatri	38	19
Division Funktion	86	57
Division Regionstöd	17	14
Totalt	629	412

Källa: D&B Infotorg (gäller även tabell 2 och 3)

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, därför skiljer sig antalet registreringar sig från antalet anställda med registreringar. Efter justering av detta blir det totalt 412 personer som förekommer i registret, vilket i sin tur innebär att ca 38,6 % av de utvalda yrkesgrupperna har en eller flera registreringar.

I tabellerna nedan redovisas vilken typ av organisationer/näringsverksamheter som de anställda är registrerade i, samt de positioner som de anställda har i de olika organisationerna som de är registrerade i och antal registreringar. I de register som erhållits från D&B Infotorg går det för varje träff att utläsa bolagstyp samt vilken position den anställde har. En del anställda har mer än en position i samma bisyssla/registrering. De engagemang som förekommer bland de anställda inom regionen och som är av näringskaraktär sker inom varierande områden. Det förekommer främst privata aktiebolag och enskilda firmor. Att det finns 169 registrerade enskilda firmor hänger samman med att det finns 169 registrerade firmatecknare. Förutom firmatecknare är det främst ledamöter och suppleanter som förekommer.

Tabell 2: Typ av organisation

Typ av organisation	Antal registreringar
Bostadsrättsförening	26
Bostadsförening	1
Ekonomisk förening	11
Enskild firma	169
Handelsbolag	31
Ideell förening	1
Kommanditbolag	10
Aktiebolag	319
Totalt	568

Tabell 3: Registreringar/position i organisation - anställda

Position	Antal registreringar
Likvidation	2
Bolagsman ¹	31
Externt verkställande direktör ²	1
Firmatecknare ³	169
Kommanditdelägare ⁴	5
Komplementär ⁵	5
Ledamot	193
Ordförande	24
Suppleant	162
Verkställande direktör	31
Vice verkställande direktör	6
Totalt	629

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.

⁵ En komplementär är en delägare i ett kommanditbolag, med obegränsat ansvar för kommanditbolagets förpliktelser precis som en delägare i ett handelsbolag.

Som tidigare nämnts har vi i vår granskning givit regionens HR-avdelning i uppdrag att mer fördjupat gå igenom 142 träffar med registrerade engagemang där vi frågade om engagemangen var kända och vart dokumentationen var förvarad, alltså i HR-system eller på blankett. Genomgången visar på att 35 engagemang (25 %) var kända sedan tidigare och dessa var dokumenterade i HR-systemet. För de övriga engagemangen fanns det inte någon dokumentation, varken på blankett eller i HR-systemet. Av de 35 kända engagemangen var fyra av dessa godkända. Resterande hade registrerats i systemet men ännu inte bedömts.

Bisysslor har varit föremål för kontrollmoment i internkontrollplaner under de senaste åren. I regionstyrelsens internkontrollplan för år 2021 fanns en risk med att rutinerna för bisysslor inte efterlevs och den risken har sedan varit återkommande i internkontrollplanen efterföljande år. Kontrollen har gjorts genom att HR-avdelningen tog ut listor från Bolagsverket som sedan kontrollerades mot personuppgifter i det personaladministrativa systemet. Kontrollen fungerade inte optimalt då blanketterna som scannades in inte var sökbara samt att det som var diariefört inte heller var enkelt att söka upp. I och med att ett arbete med den digitala hanteringen av bisysslor påbörjades så pausades kontrollen som gjordes. Under tiden som kontrollerna gjordes så redovisades resultatet både ute i verksamheterna och på ledningsgruppsnivå. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av den presentation som visades i dessa sammanhang. Den innehåller en sammanställning över antalet funna engagemang per division.

I internkontrollplanen för år 2025 finns risken *Bristande följsamhet att anmäla bisyssla enligt gällande rutiner*. Som orsak anges otydlighet i anvisning om vad som är bisyssla samt otydlighet i att den ska anmälas, vilket kan leda till bristande efterlevnad och i sin tur kan leda till en ökad risk att förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande bisysslor förekommer. Av konsekvensbeskrivningen framgår att oanmälda bisysslor kan leda till situationer där anställdas beslut påverkas av personliga intressen, vilket kan skada organisationens integritet. Om det framkommer att anställda inte anmält bisysslor kan det leda till en minskning av förtroendet både internt och externt. Kopplat till risken finns två åtgärder där den första är genomgång av rutiner gällande anställda med skyddade personuppgifter med den önskade effekten att följa regler och rutiner, hantera sekretessuppgifter korrekt, förtroende internt och externt. Den andra åtgärden är genomgång och kommunikation av rutiner gällande bisyssla med den önskade effekten att anmälan och administration av bisysslor görs enligt rutin.

Bedömning

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

Nej.

Bedömningen grundar vi på att det inom ramen för vår granskning förefaller att flera av de anställdas engagemang vid sidan av ordinarie anställning inte är kända eller prövade före vår granskning, vilket bekräftas av kontroller och stickprov av framkomna

engagemang/bisysslor. Vi bedömer att detta är en brist och att det saknas en tillräcklig intern kontroll för att identifiera, anmäla och ajourhålla bisysslor.

Vi ser positivt på att det under de senaste åren funnits kontrollmoment avseende bisysslor styrelsens internkontrollplan. De kontroller som har genomförts har inte fullt ut kunnat genomföras som tänkt. Utifrån vår stickprovsgranskning har kontrollerna och eventuella åtgärder inte haft effekt och de kontroller som ska genomföras under år 2025 är mer av karaktären arbetsuppgifter/åtgärder än rena kontroller.

Vi bedömer att det från och med år 2025 finns förutsättningar för att förenkla uppföljning och kontroller genom det systemstöd som införts för anmälan och dokumentation av bisysslor.

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

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

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

Iakttagelser

Enligt uppgift görs inte några specifika kontroller av anställdas engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Norrbotten, inte ens för de kända engagemangen. Enligt intervjusvar ska attestreglementet styra det men intervjuade beskriver att det finns ett stort ansvar på respektive chef i rollen som beslutsattestant att ha kännedom om sin personal och att de har ställt frågan om bisyssla vid anställning eller medarbetarsamtal.

Av anvisningarna för bisysslor framgår att en bisyssla kan vara konkurrerande om en medarbetare genom ägarintresse, anställning eller som annat uppdrag innehar bisyssla i verksamhet med samma utbud och/eller kundkrets som Region Norrbotten har. Inte heller bisyssla som på annat sätt negativt påverkar Region Norrbottens verksamhet, intäkter eller affärsuppgörelser är tillåten. Vidare framkommer att konkurrerande bisyssla även kan föreligga i de fall när Region Norrbotten genom bisysslan inte ges möjlighet att få användning för befintliga tjänster i egen regi exempelvis behandlingar, utbildningar, handledning och så vidare. När kompetens finns inom Region Norrbotten ska sådana uppdrag normalt ske som tjänsteuppdrag. Om behov av tjänsten finns inom annan enhet än den egna sker köp/sälj av tjänster mellan verksamhetsområden.

Det framgår även att förtroendeskadlig bisyssla kan uppstå om en medarbetare har intressen i företag som anlitas av Region Norrbotten och den anställde själv beslutar eller kan påverka beslut exempelvis vid upphandling eller vid egendomsförvaltning. Ett annat exempel kan vara om en läkare har uppdrag åt något läkemedelsföretag och själv i sitt arbete förskriver läkemedel åt patienter.

Av regionens direktupphandlingsanvisning framgår att köp under den totala summan av 100 000 kr får genomföras av verksamheterna själva och bland dessa inköp så finns det ytterligare styrande dokument. Bland annat finns rutindokumentet *Rutin för investering av MT- och IT-utrustning* samt *Inköp och utbytesplaner för MT-utrustning under ett prisbasbelopp* som anger att investeringar över 58 800 ska gå via inköpsavdelningens specifika funktion för avrop. Det framgår specifikt att inga inköp får genomföras via direktkontakt med leverantören.

Stickprovsgranskning

Med utgångspunkt i dataanalysen har vi gjort en kontroll av om engagemangen/organisationerna där anställda har bisysslor förekommer i regionens leverantörsregister. För träff på enskilda firmor kan det vara så att det skett en utbetalning till en privatperson eller återbetalning av ett utlägg. Vi har i granskningen inte kontrollerat hur många transaktioner som avser utlägg. Eftersom personnummer och organisationsnumret för en enskild firma är samma kan också sådana typer återbetalningar fallit ut som träffar i vår dataanalys. I det fall en anställd inom regionen har en anställning i en näringsverksamhet och regionen gör inköp från näringsverksamheten, faller den typen av träffar inte ut i kontrollen.

I denna kontroll mot leverantörsregistret fick vi totalt 17 träffar där det skett transaktioner under år 2024 eller år 2025 där det också funnits ett aktivt engagemang under perioden. Det kan finnas en viss felmarginal i kontrollen då namn och organisationsnummer måste stämma överens exakt i personalregister och leverantörsregister för att det ska bli en träff. Vi fick sedan hjälp av regionen att ta fram transaktionslistor över leverantörerna och för 7 av träffarna stickprovskontrollerade vi en verifikation per träff/organisation. I dessa stickprovskontroller har vi bl.a. kontrollerat att det inte är den anställde, vilken har det ekonomiska intresset, som attesterat fakturan samt huruvida inköpet skett på samma avdelning som den anställde arbetar på. Det har via intervjuer inte uppgetts att det finns särskild kännedom centralt på regionen om dessa förhållanden som framkom.

Nedan följer några iakttagelser från stickproven:

- I ett fall är det den anställde med engagemang som står som referens på fakturan och har därefter också beslutsattesterat den. Fakturan uppgår till nästan 14 000 kr och avser en lunch. Utöver den fakturan vi kontrollerat finns ytterligare tre fakturor från leverantören. Totalt uppgår transaktionerna till ca 20 000 kr.
- I ett fall har en anställd i regionen genomfört utbildning under sitt företagsnamn för en annan avdelning än den som den anställde tillhör.
- Enbart för en av leverantörerna finns avtal i avtalskatalogen.

Granskningen påvisar inga övriga fall, utöver det översta fallet ovan, där den anställda attesterat några fakturor där den anställda har engagemang. Vi har utöver ovan inte heller sett att det skett inköp inom samma avdelning där den anställda bedriver verksamheten.

Jäv och attester

Av regionens policy för mutor och korruption framgår att reglerna anger när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att dennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller ärendehanteringens hela kedja, från beredning av underlag till slutligt beslutsfattande.

Om ett ärendes utgång kan medföra skada eller nytta för den som anställd, förtroendevald eller någon närstående är den sannolikt jävig och ska inte delta i ärendets handläggning eller beslut. Detsamma gäller om det föreligger någon annan omständighet som kan tänkas rubba förtroendet för din opartiskhet. Det framgår vidare att Region Norrbotten som arbetsgivare inte accepterar korruption eller andra former av förtroendeskadligt beteende från anställda och förtroendevalda. Medarbetare som tar emot mutor, agerar korrupt eller på annat sätt skadar organisationens förtroende så som ovan beskrivits kan komma att bli föremål för allmänt åtal såväl som arbetsrättsliga åtgärder.

I tillhörande riktlinjer för mutor, korruption och jäv framgår att medarbetare i Region Norrbotten är skyldiga att, på eget initiativ, anmäla eventuella bisysslor till sin närmaste chef för att denna ska kunna ta ställning till om den är tillåten, förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande. Vidare beskrivs att Region Norrbotten årligen genomför kontroller mot bolagsverkets register med syftet att upptäcka eventuella kopplingar som kan ha en skadlig inverkan på regionens förtroende.

Via enheten för Inköp och Upphandling finns rutiner där det framgår att jävsdeklaration ska inhämtas inför varje upphandling av samtliga involverade i upphandlingsarbetet. Det finns också rutiner där det framgår att området jäv och mutor ska ingå i uppstartsmöte som hålls inför varje nytt upphandlingsuppdrag. I jävsdeklarationen ingår bland annat intygande om att medarbetaren inte har några anknytningar till företag som kan tänkas att lämna anbud i upphandlingen. De befintliga rutinerna syftar till att säkerställa att jäv inte föreligger vid genomförande av upphandlingar som sedan resulterar i avtalstecknande. Ifyllnad av jävsblanketten inför genomförandet av upphandlingar gäller för hela Region Norrbottens verksamhet vilket betyder att alla som ingår i upphandlingsgruppen eller på annat sätt deltar i upphandlingsarbetet och kan påverka dess utformning och resultat ska ifylla en jävsdeklaration. Enligt uppgift regleras och kontrolleras inköp från upphandlade avtal utifrån bisysslor via rutiner som ägs av enheten för Inköp och Upphandling samt att det finns rutiner och styrande arbetsdokument som beskriver vad Region Norrbottens verksamheter förväntas följa vid övriga inköp.

Reglerna för attest innehåller inte några bestämmelser eller någon information om jäv eller när det kan vara olämpligt att attestera en faktura. Däremot innehåller tillhörande tillämpningsanvisningar bestämmelser om att beslutsattest inte får utföras av den som själv är förknippad med transaktionen (till exempel personliga utgifter) eller som står i beroendeförhållande till betalningsmottagaren. Detta gäller även krediteringar. I sådana

fall ska attest ske av närmast överordnad. För regiondirektören gäller att regionstyrelsens ordförande beslutsattesterar. Den som utför kontrollen får inte kontrollera in- och utbetalningar till sig själv eller närstående. Detsamma gäller utgifter av personlig karaktär. Detta innefattar också bolag och föreningar där den kontrollansvarige eller närstående har ägarintressen eller ingår i ledningen. Medarbetare inom regionen som är närstående får inte vara sak- och beslutsattestant på samma kostnadsställe. Beslutattest får inte utföras av den som konsumerat eller använt varan eller tjänsten. Dessa ska distribueras vidare till överordnad chef för beslutattest. Exempel på sådana kostnader är representation, kurser, konferenser, utbildning, resor, mat och logi.

Enkät svar

Av enkätsvaren framkommer att 2 % (motsvarande 46 personer) av respondenterna har kännedom om att det förekommer att regionen gör inköp från företag/organisationer där anställda har intressen/engagemang. I fritextsvaren lyfts att inköpen framförallt har handlat om konsulttjänster inom vård, utbildningsinsatser, medicinteknisk utrustning samt att det finns läkare inom privat vård som remitterar patienter till sig själva.

Bedömning

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

Nej.

Bedömningen grundar vi på att det förekommer anställda som har engagemang i näringsverksamheter som gör affärer med Region Norrbotten. Granskningen visar att det saknas tillräckliga kontroller gällande att inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen. Då tillräckliga kontroller inte sker kan det finnas en risk att det sker otillbörliga inköp. Enligt vår mening är det väsentligt att det finns en efterlevnad av befintliga anvisningar och rutiner gällande inköp som görs ute i Region Norrbottens olika verksamheter kopplat till direktköp (vid avsaknad av upphandlade avtal) för att minska riskerna för otillbörliga inköp.

Dessutom visar genomgången på avvikelser kopplat till att det har skett inköp av en person som har ett engagemang, som därtill har beslutsattesterat fakturan. Vidare ser vi också att en utbildningsinsats skett av en anställd i regionen, i sitt företagsnamn, till en annan avdelning, trots att riktlinjerna anger att så inte får ske. Enligt vår mening kan detta vara olämpligt och visar på att uppföljning behöver ske och att den interna kontrollen behöver stärkas inom området. Enbart förekomsten av inköp från en verksamhet där en anställd har ett dokumenterat engagemang kan leda till att regionens inköpsrutiner som helhet ifrågasätts vilket inte överensstämmer med en god intern kontroll. I förlängningen finns dessutom uppenbar risk för förtroendeskada.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Norrbotten genomfört en granskning av den interna kontrollen i hanteringen av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och samtliga nämnder har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen och regionala utvecklingsnämnden **ej** har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Rekommendationer

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

- Regionstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor anmäls och bedöms, samt att det dokumenteras i HR-systemet. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t.ex. dubbla anställningar, i enlighet med anvisningarna. Likaså bör de som inte har en bisyssla registrera det i HR-systemet i enlighet med anvisningarna.
- Regionstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande anvisningar enligt synpunkterna i denna rapport samt säkerställa att dessa tillämpas i sin helhet.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid bland annat rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att regionen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild och implementerad rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga och fungerande rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör regionstyrelsen tillse att rutinerna och kontrollerna stärks inom detta område.
- Regionstyrelsen 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.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns det ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs de?	Delvis Det finns regionövergripande anvisningar avseende bisysslor. Dock bedömer vi att anvisningarna bör kompletteras med rutinbeskrivningar för den praktiska hanteringen som t.ex. hur omprövning ska ske, tillvägagångssätt om bisysslan förbjuds och uppföljning av avslagna bisysslor.	
2. Har regionstyrelsen och berörda kännedom/kontroll om i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland de anställda?	Nej Flera av anställdas bisysslor inte har varit kända eller prövade innan granskningen, vilket tyder på brister i internkontrollen för att hantera bisysslor. De kontroller som utförts har inte alltid haft önskad effekt, och de planerade insatserna för 2025 är mer åtgärder än kontroller. Det kan inte uteslutas att otillåtna bisysslor förekommer.	
3. Har regionstyrelsen och berörda nämnder kännedom/kontroll om i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Region Norrbotten?	Nej Det saknas tillräckliga kontroller gällande om anställda har ekonomiska intressen i verksamheter som gör affärer med Region Norrbotten, vilket kan leda till otillbörliga inköp. Granskningen visar att inköp och beslutsattestering har skett av en person med engagemang i den berörda verksamheten. Det finns ett behov av att stärka den interna kontrollen.	

2025-06-17

Kristian Damlin

Uppdragsledare

Anna Hilmarsson

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Norrbotten enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 13 februari 2025. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.