

Granskning av bisysslor - uppföljning

Revisionsrapport nr 18 2025



Ansvarig verksamhet	Revisionskontoret
Kontakt	Johan Magnusson, tfn: 010 831 40 60, e-post: johan.magnusson@regionvarmland.se
Datum	2026-02-19
Diarienummer	Rev/25041
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Innehåll

1. Inledning	4
2. Granskningens resultat.....	7
3. Sammanfattande bedömning	10
4. Källor.....	13

1. Inledning

Regionens revisorer har ansvar för att genomföra årlig granskning av regionens samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har regionens revisorer utarbetat dokumentet "Granskningsstrategi" i vilket de beskrivit de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Baserad på granskningsstrategin gör revisorerna en årlig riskbedömning och revisionsplan. I "Revisionsplan 2025" ingår en granskning av hanteringen av bisysslor i Region Värmland. Granskningen ska ses som en uppföljning av den tidigare genomförda "Bisysslor - uppföljning" från 2019.

I 2019 års granskning noterades bland annat att det pågick utvecklingsinsatser när det gällde regelverk kring medarbetarnas bisysslor.

I Region Värmlands aktuella riktlinje avseende bisysslor (giltig t.o.m. 2027-01-09) anges att *"Med bisyssla avses i princip varje syssla eller verksamhet – tillfällig eller permanent – som en arbetstagare har vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet."*

I riktlinjen fastslås att det inte råder något generellt bisyssleförbud inom Region Värmland. Det är dock viktigt att bisysslorna inte skadar regionens intressen eller anseende

Syftet med riktlinjen är att klargöra vilka former av bisysslor som inte går att kombinera med en anställning i Region Värmland, vem som fattar beslut i dessa frågor, övriga handläggningsrutiner och något om de lag- och avtalsregler som styr hanteringen.

Former av otillåtna bisysslor

Enligt reglering av lag och avtal kan en bisyssla förbjudas om den enligt arbetsgivaren:

Kan påverka handläggningen av ärenden (förtroendeskadlig)

Hindrar arbetsuppgifterna

Konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet

Förtroendeskadlig bisyssla

I lagen om offentlig anställning (1994:260) 7 § regleras förbud mot förtroendeskadlig bisyssla. Region Värmland har en skyldighet som offentlig arbetsgivare att se till att det inte förekommer bisysslor som kan skada allmänhetens förtroende för verksamheten.

I takt med att Region Värmlands verksamhet blir alltmer konkurrensutsatt ökar behovet av att uppmärksamma lojalitetsfrågorna och undvika varje misstanke från allmänhetens sida om kötider, remisshantering, behandlingsinsatser etcetera påverkas av andra faktorer än det medicinska behovet.

På regionens intranät har det uppmärksamats att kontroll av bisysslor också utgör en viktig del i arbetet mot välfärdsbrottslighet.

Arbetshindrande bisyssla

I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 8 regleras arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.

Arbetshindrande bisyssla är arbete eller uppdrag som menligt påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation. Det kan bland annat innebära att de olika arbetsuppgifterna kolliderar i tid eller får till följd att den anställde får en alltför tung arbetsbörda.

Konkurrerande bisyssla

Med konkurrerande bisyssla avses normalt bisyssla som har en negativ påverkan vad gäller Region Värmlands affärsverksamhet. Konkurrerande bisyssla kan tydligt uppstå om sysslan sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som Region Värmland har.

Chefers ansvar

Samtliga chefer inom Region Värmland ska vid introduktionen av nyanställda samt vid de årliga medarbetarsamtalen kartlägga omfattningen av bisysslor hos medarbetarna samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej.

Särskilda chefsvillkor

Region Värmlands chefer bör föregå med gott exempel och inte kunna ifrågasättas beträffande lojalitet och opartiskhet genom uppdrag eller intressen vid sidan av sin anställning i Region Värmland. Bisysslor bör därför undvikas i kombination med chefsuppdrag.

Samtliga chefer ska anmäla bisyssla till överordnande chef som avgör om bisysslan är lämplig eller ej. För de högsta cheferna gäller extra stor restriktivitet vid medgivande av bisyssla. Att arbeta i bemanningsföretag är ej tillåtet i kombination med ett chefsuppdrag i Region Värmland.

Det åligger samtliga chefer att kartlägga omfattningen av medarbetarnas bisysslor samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna granskning är att bedöma om det finns en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av medarbetarnas bisysslor på övergripande nivå samt att följa upp "Granskning av bisysslor", som revisorerna lät genomföra år 2019.

Den övergripande revisionsfrågan är om och hur Regionstyrelsen följt upp och vidtagit åtgärder, dels utifrån att det på regionens intranät anges att kontroll av bisysslor är en del i arbetet mot välfärdsbrottslighet, dels avseende de utvecklingsinsatser som pågick 2019.

Följande revisionsfrågor ska besvaras:

Har Regionstyrelsen säkerställt:

- att det finns ändamålsenliga regler och kontroll för hantering av bisysslor?
- att det finns system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?
- verksamheternas efterlevnad av angivna regler och rutiner?
- att åtgärder vidtagits dels utifrån att kontroll av bisysslor angetts vara en del i arbetet mot välfärdsbrottslighet dels avseende de utvecklingsinsatser som pågick 2019?

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta regionens regler och kontroll för hantering av medarbetarnas bisysslor, system och rutiner för uppföljning, efterlevnaden av regler och rutiner samt en uppföljning av rapporten från 2019.

Revisionskriterier

Granskningen ska utgå från regionfullmäktiges beslut, tillämplig lagstiftning och föreskrifter, gällande kollektivavtal samt fastställd riktlinje.

Ansvarig nämnd

Regionstyrelsen som anställningsmyndighet är ansvarig för efterlevnad av vad som regleras i lagstiftning och föreskrifter, kollektivavtal samt beslut fattade av Regionfullmäktige för det område som granskningen omfattar.

Av Regionstyrelsens reglemente framgår att: "Regionstyrelsen har till uppgift att anställa och besluta om upphörande av anställning för all personal. Vidare har regionstyrelsen i uppgift att ansvara för personalfrågor som berör regionens hela personal."

Regelverk och styrdokument avseende bisysslor berör samtlig personal i regionen, därför är vår bedömning att Regionstyrelsen är ansvarig nämnd vad avser övergripande beslut om bisysslor.

Övriga nämnder har bemannings-, kompetens- och arbetsmiljöansvar och har därmed ansvar för beviljande av bisysslor inom nämndens verksamhetsområde.

Metod

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier och intervjuer.

2. Granskningens resultat

I Region Värmlands aktuella riktlinje avseende bisysslor (giltig t.o.m. 2027-01-09) anges att *”Med bisyssla avses i princip varje syssla eller verksamhet – tillfällig eller permanent – som en arbetstagare har vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet.”*.

I riktlinjen anges bland annat vilka former av otillåtna bisysslor som kan förekomma:

Enligt reglering av lag och avtal kan en bisyssla förbjudas om den enligt arbetsgivaren:

- Kan påverka handläggningen av ärenden (förtroendskadlig)
- Hindrar arbetsuppgifterna (arbetshindrande)
- Konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet (konkurrerande)

Förtroendskadlig bisyssla, I lagen om offentlig anställning (LOA) 7 § regleras förbud mot förtroendskadlig bisyssla. Region Värmland har en skyldighet som offentlig arbetsgivare att se till att det inte förekommer bisysslor som kan skada allmänhetens förtroende för verksamheten.

Arbetshindrande bisyssla, I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 8 regleras arbetshindrande och konkurrerande bisysslor. Arbetshindrande bisyssla är arbete eller uppdrag som menligt påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation.

Konkurrerande bisyssla, Med konkurrerande bisyssla avses normalt bisyssla som har en negativ påverkan vad gäller Region Värmlands affärsverksamhet. Konkurrerande bisyssla kan tydligt uppstå om sysslan sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som Region Värmland har.

Region Värmlands chefer bör föregå med gott exempel och inte kunna ifrågasättas beträffande lojalitet och opartiskhet genom uppdrag eller intressen vid sidan av sin anställning i Region Värmland. Bisysslor bör därför undvikas i kombination med chefsuppdrag.

Det åligger samtliga chefer att kartlägga omfattningen av medarbetarnas bisysslor samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej.

De övergripande revisionsfrågorna har brutits ner i delfrågor.

Har Regionstyrelsen säkerställt:

Att det finns ändamålsenliga regler och kontroll för hantering av bisysslor?

– Finns det tydliga riktlinjer, rutiner, checklistor eller motsvarande för kontroll av bisysslor?

Den ovan nämnda riktlinjen är det styrdokument som syftar till att klargöra vilka former av bisysslor som inte går att kombinera med en anställning i Region Värmland. Här anges också vem som fattar beslut i frågor som rör bisysslor, övriga handläggningsrutiner och något om de lag- och avtalsregler som styr hanteringen av bisysslor. Otillåtna bisysslor regleras både i kollektivavtal och lagstiftning för offentliganställda.

– Är ansvaret för att kontrollera medarbetares bisyssla tydligt?

Av riktlinjen framgår att samtliga chefer inom Region Värmland, vid introduktionen av nyanställda samt vid de årliga medarbetarsamtalen, ska kartlägga omfattningen av bisysslor hos medarbetarna samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej.

– Framgår beslutsbefogenhet av delegationsordningar?

Chefernas beslutsbefogenhet i de frågor som rör bisysslor framgår av riktlinjen.

– Finns system och rutiner för att säkerställa att anställda känner till regler kring bisysslor?

Region Värmland gör vartannat år en enkätundersökning om efterlevnaden av Riktlinjen om bisysslor. Frågorna i enkätundersökningen besvaras av regionens chefer och innehåller bland annat frågor avseende på vilket sätt cheferna säkerställer att regelverket kring bisysslor är känt bland medarbetarna. Cheferna kan exempelvis informera medarbetarna i samband med den obligatoriska frågan i medarbetarsamtalet alternativt kan information ske på APT eller liknande.

Att det finns system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?

– Finns någon typ av sammanställning av bisysslor, inventering, uppföljning. Finns någon kunskap om en samlad bild av bisysslor på verksamhetsnivå?

En sammanställning görs av de enkätsvar som inkommit. Sammanställningen ger en övergripande bild på vilken förekomst av bisysslor som finns i regionen. Det framgår också i vilken omfattning chefer ålägger en medarbetare att upphöra med en bisyssla. Den ger också en samlad bild över chefers bisysslor eftersom de också ska svara på vilka bisysslor de har. Enkäten är obligatorisk

och knuten till person. Region Värmland har i sin riktlinje kring bisysslor uttalat att chefer befinner sig i en sådan position att bisysslor ska behandlas mer restriktivt än hos övriga medarbetare.

Under år 2025 genomfördes en enkätundersökning vars sammanställda resultat avrapporterades till och godkändes av Regionstyrelsen den 29 april 2025. Rapporteringen syftar till att höja kunskapen kring regelverket för bisysslor och få ett underlag kring förekomsten av bisysslor för att kunna planera eventuella vidare åtgärder.

Resultatet av enkätundersökningen visade generellt på en god kännedom kring regelverket och att det tillämpas på ett adekvat sätt. Av enkätsvaren framgår bland annat att 396 chefer svarat på enkäten, att 13% av cheferna hade bisyssla, 4% av cheferna har inte informerat medarbetarna om regler kring bisysslor, 68% av cheferna dokumenterar sina medarbetares bisysslor och 95% frågar sina medarbetare om bisysslor. Det pågår ett arbete med att undersöka om krav på systemstöd för dokumentation är önskvärt.

– Gör verksamheterna några egna kontroller kring efterlevnad av regler kring bisysslor?

Det finns inga krav på chefer att genomföra kontroller/uppföljningar i den egna verksamheten. Ansvar för att känna till medarbetarnas bisysslor ligger dock hos respektive chef, som dessutom har ansvar för att informera sina medarbetare om gällande regler kring bisysslor.

– Genomförs kontroller för att följa upp regionens köp från företag där anställd har bisyssla?

Medarbetare som har bisysslor i företag med avtal med Region Värmland skulle generellt sett kunna utgöra en problematik. Det görs inga övergripande formella regelbundna kontroller såvitt framkommit av intervju.

Verksamheternas efterlevnad av angivna regler och rutiner?

– Är de anställdas bisysslor kända av närmsta chef?

Av riktlinjen framgår att det åligger samtliga chefer att kartlägga omfattningen av medarbetarnas bisysslor samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej.

Chef ska fråga medarbetare om bisyssla i medarbetarsamtalet varje år. Information ska också ges till medarbetare att de är ålagda att snarast informera sin chef kring eventuell ny bisyssla.

– Finns de anställdas bisysslor dokumenterade?

I den mall som används för medarbetarsamtal kan dokumentation av bisysslor ske. Chefer kan dessutom ha egen dokumentation av medarbetarnas bisysslor.

– Om bisyssla har förbjudits, finns ett skriftligt beslut diariefört?

Om medarbetare åläggs att upphöra med bisyssla ska ett sådant beslut läggas i medarbetarens personalakt.

Att åtgärder vidtagits utifrån att kontroll av bisysslor angetts vara en del i arbetet mot välfärdsbrottslighet samt utifrån de utvecklingsinsatser som pågick 2019?

- Finns det en koppling mellan uppföljningen av bisysslor och regionens övergripande arbete mot välfärdsbrottslighet?

Säkerhets- och beredskapsavdelningen i regionen har skapat en regionövergripande arbetsgrupp som har i uppdrag att kartlägga och analysera välfärdsbrottsligheten i vår region. Arbetsgruppen ska inventera vad som redan görs och ta fram förslag på åtgärder.

Frågan kring bisysslor har varit uppe i arbetsgruppen och en översyn av hanteringen av bisysslor i denna kontext ska påbörjas. Här nämns bland annat att en möjlig åtgärd är att koppla en modul i regionens HR-System för registrering och hantering av bisysslor.

- Finns det planer på att vidta några utvecklingsinsatser avseende "hanteringen" av medarbetares bisysslor?

Vad avser de utvecklingsinsatser som pågick 2019, när det gällde regelverk kring medarbetarnas bisysslor, så är den uppdaterade riktlinjen ett resultat av det utvecklingsarbetet. Se föregående fråga/svar angående planerade utvecklingsinsatser.

3. Sammanfattande bedömning

Den sammanfattande bedömningen är att det finns en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av medarbetarnas bisysslor på övergripande nivå. De utvecklingsinsatser som pågick 2019 finns nu på plats i form av en riktlinje. Av granskningen framgår att det pågår arbete, på en övergripande nivå, med frågor som rör bisysslor i arbetet med att motverka välfärdsbrottslighet.

Nedan framgår svar på respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Har Regionstyrelsen säkerställt att det finns ändamålsenliga regler och kontroll för hantering av bisysslor?	Ja. Det är den fastställda riktlinjen som är det styrdokument som syftar till att klargöra vilka former av bisysslor som inte går att kombinera med en anställning i Region Värmland. Här anges också vem som har ansvar för och fattar beslut i frågor som rör bisysslor, handläggningsrutiner och något om de lag- och avtalsregler som styr hanteringen av bisysslor.
Har Regionstyrelsen säkerställt att det finns system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?	Ja. Region Värmland gör vartannat år en enkätundersökning avseende bisysslor. Det sammanställda och analyserade resultatet av enkätundersökningen rapporteras till Regionstyrelsen. (2025 genomfördes en enkät som avrapporterades till och godkändes av Regionstyrelsen vid mötet i april 2025.) Det finns inga krav på chefer att genomföra kontroller/uppföljningar i den egna verksamheten, men bisysslor utgör en del i de årliga medarbetarsamtalen. Medarbetare som har bisysslor i företag med avtal med Region Värmland skulle generellt sett kunna utgöra en problematik. Det görs inga övergripande formella regelbundna kontroller såvitt framkommit av intervju.

Har Regionstyrelsen säkerställt Verksamheternas efterlevnad av angivna regler och rutiner?	Ja. Under år 2025 genomfördes en enkätundersökning bland regionens chefer avseende medarbetares bisysslor. Enkätundersökningens sammanställda resultat avrapporterades till och godkändes av Regionstyrelsen den 29 april 2025. Enkätfrågorna utgår från vad som anges i riktlinjen, där det bland annat framgår att det åligger samtliga chefer att kartlägga omfattningen av medarbetarnas bisysslor samt bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer eller ej. Information ska också ges till medarbetare om regelverket för bisysslor och att de är ålagda att snarast informera sin chef kring eventuell ny bisyssla. Om medarbetare åläggs att upphöra med bisyssla ska ett sådant beslut läggas i medarbetarens personalakt.
Har Regionstyrelsen säkerställt att specifika åtgärder vidtagits utifrån att kontroll av bisysslor angetts vara en del i arbetet mot välfärdsbrottslighet samt utifrån de utvecklingsinsatser som pågick 2019?	Delvis. I Region Värmland finns en regionövergripande arbetsgrupp som har i uppdrag att kartlägga och analysera välfärdsbrottsligheten i vår region. Arbetsgruppen ska inventera vad som redan görs och ta fram förslag på åtgärder. Frågan kring bisysslor har varit uppe i arbetsgruppen och en översyn av hanteringen av bisysslor i den aktuella kontexten ska påbörjas. Vad avser de utvecklingsinsatser som pågick avseende regelverk kring medarbetarnas bisysslor 2019, är den uppdaterade riktlinjen ett resultat av det utvecklingsarbetet.

4. Källor

Skriftliga källor

- lagen om offentlig anställning (1994:260)
- Regionstyrelsens reglemente
- Riktlinje, Bisysslor, RIK 17992
- Riktlinje, Vårdfärdsbrottslighet RIK 31344
- Allmänna bestämmelser (AB 25) i lydelse 2025-04-01

Intervju

Har genomförts med biträdande HR-chef.

Faktakontroll

Har genomförts av biträdande HR-chef.

Revisionen är ett demokratiskt kontrollinstrument som på uppdrag av fullmäktige ska granska styrelsens och nämndernas verksamhet samt presentera en revisionsberättelse. I Kommunallagen fastslås att revisorerna bland annat ska granska:

- Om verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.*
- Om räkenskaperna är rättvisande, samt*
- Om nämndernas interna kontroll är tillräcklig.*

Vidare genomför revisorerna fördjupade granskningar inom områden där det finns betydande risker som kan medföra allvarliga konsekvenser.

Region Värmlands revisorsgrupp består av sju revisorer som utses av Regionfullmäktige. Revisionen biträds av sakkunniga vid regionens egna revisionskontor samt av upphandlade revisionsbyråer.

Information om revisionen och revisionsrapporter hittar du här: [Revision - Region Värmland \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se/revision)
