



Handläggare
Anna-Stina Enegren
anna-stina.enegren@huddinge.se

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Redovisning av bisysslor 2021 samtliga förvaltningar

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Redovisning av bisysslor 2021 för samtliga förvaltningar godkänns.

Sammanfattning

Enligt riktlinjer för bisysslor ska kommunens förvaltningar årligen rapportera förekomst av bisysslor.

Syftet med att samla in och rapportera bisyssla är att säkerställa att det inte förekommer bisysslor som är förtroendeskadliga, konkurrerande eller arbetshindrande. År 2021 har 576 bisysslor anmälts, motsvarande cirka 9 procent av antalet månadsavlönade anställda i kommunen. Av dessa är bedömningen att ingen bisyssla är av den art att den faller inom ovan nämnda kategorier så att den påverkar medarbetarens uppdrag i Huddinge kommun.

Under 2021 har kommunens medarbetare rapporterat förekomsten av bisyssla i högre utsträckning än både 2019 och 2020. Dock har antalet anmälda bisysslor minskat inom vissa förvaltningar. Tänkbara faktorer som påverkar utfallet i positiv inriktning kan vara att instruktionen har förtydligats och påminnelser har gått ut till chefer i kommunen att ta upp detta på arbetsplatsträffar och i samtal med medarbetare. Tänkbara faktorer som påverkar utfallet i negativ inriktning kan vara att medarbetare tidigare har rapporterat politiska uppdrag som bisyssla. En annan anledning tros vara att vissa bisysslor inte har förekommit under pandemin.

Förvaltningen gör bedömningen att arbetsgivaren har god insikt i de anställdas bisysslor.

Beskrivning av ärendet

Enligt kollektivavtalsbilagan Allmänna Bestämmelser som gäller för kommunen ska medarbetare anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,



b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Förtroendskadlig bisyssla för arbetstagare inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

Med hänsyn till att de kommunala myndigheterna och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska visa saklighet och opartiskhet i sin verksamhet är det angeläget att arbetstagarna inte åtar sig sådan bisyssla som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens verksamhet, skada arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverka negativt på arbetstagarnas möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

Enligt riktlinjer för bisysslor ska kommunens förvaltningar årligen rapportera förekomst av bisysslor.

Syftet med att samla in och rapportera bisyssla är att säkerställa att det inte förekommer bisysslor som är förtroendskadliga, konkurrerande eller arbetshindrande. Enligt kollektivavtalsbilagan Allmänna Bestämmelser som gäller för kommunen ska medarbetare anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Av rapporterade bisysslor år 2021 är bedömningen att ingen bisyssla är av den art att den faller inom ovan nämnda kategorier så att den påverkar medarbetarens uppdrag i Huddinge kommun. Varje anmäld bisyssla har bedömts av medarbetarens chef, huruvida den är förenlig med arbetet eller ej.

Bakgrund

Antal medarbetare i kommunen som helhet som rapporterat förekomst av bisyssla har ökat från 378 personer 2020 till 576 personer 2021.

	Antal anställda medarbetare	Antal rapporterade bisysslor
2018	6625	627
2019	6658	459
2020	6545	378
2021	6389	576

Rapportering av bisyssla sker från och med 2019 i kommunens lönesystem Heroma. Genom detta system är det enklare och mer lättillgängligt för medarbetare att rapportera bisyssla. Samma bisyssla behöver rapporteras årligen i systemet vilket tros vara en anledning till färre medarbetare rapporterade bisysslor under åren 2019 och 2020 jämfört med 2018 då rapportering skedde via pappersblankett.

Medarbetare som har en bisyssla är skyldig att anmäla detta och att lämna de uppgifter om bisysslan som behövs – omfattning och förläggning, innehåll samt organisatoriska och verksamhetsmässiga kopplingar – för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller inte. Rutiner för att följa upp förekomst av bisyssla finns förutom den årliga insamling av uppgifter också innan anställning sker och i samband med det årliga medarbetarsamtalet.



När bisyssla ska anmälas måste hänsyn tas till medarbetarens integritet. Oftast räcker det med uppgifter om arten av bisyssla för att kunna avgöra om denna är tillåten. Rätten att inhämta uppgifter får inte ske på sådant sätt att medarbetaren känner sig skyldig att lämna uppgifter om åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat hänseende.

Under 2021 har kommunens medarbetare rapporterat förekomsten av bisyssla i högre utsträckning än både 2019 och 2020. Dock har antalet anmälda bisysslor minskat inom vissa förvaltningar. Tänkbara faktorer som påverkar utfallet i positiv inriktning kan vara att instruktionen har förtydligats och påminnelser har gått ut till chefer i kommunen att ta upp detta på arbetsplatsträffar och i samtal med medarbetare. Tänkbara faktorer som påverkar utfallet i negativ inriktning kan vara att medarbetare tidigare har rapporterat politiska uppdrag som bisyssla. En annan anledning tros vara att vissa bisysslor inte har förekommit under pandemin.

Med hänsyn till ovanstående gör förvaltningen bedömningen att arbetsgivaren har god insikt i de anställdas bisysslor.

Förvaltningens synpunkter

Kommunens samtliga förvaltningar har enligt riktlinjer för bisysslor samlat in och godkänt bisysslor som rapporterats.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förslaget till beslut innebär inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser.

Camilla Broo
Kommundirektör

Mona Birgetz
HR-direktör