

## **Bisysslor – uppföljning**



# Bisysslor - uppföljning

## Bakgrund

Regionens revisorer ansvarar 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 2019” har revisorerna aktualiserat en uppföljande granskning avseende regionens regelverk kring personalens bisysslor.

Bisysslor regleras av LOA (Lagen om offentlig anställning) 7 § samt det centrala kollektivavtalet AB (Allmänna bestämmelser) 8 §. Lagen behandlar i huvudsak förtroendskadliga bisysslor. Kollektivavtalet behandlar främst konkurrerande och arbetshindrande bisysslor.

HR-direktören i Region Värmland har fastställt en riktlinje avseende bisysslor, som gäller från 2019-03-01 till och med 2021-02-28. I riktlinjen definieras bisyssla som 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. Syftet med riktlinjen är främst 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.

I dokumentet anges också att en bisyssla kan förbjudas eller begränsas om arbetsgivaren anser att den:

- kan påverka handläggningen av ärenden (förtroendskadlig)
- hindrar arbetsuppgifterna
- konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet

I den ursprungliga förstudien från 2016 var den övergripande revisionsfrågan, om landstingsstyrelsen hade säkerställt att dåvarande landstinget hade ett ändamålsenligt regelverk kring personalens bisysslor.

I förstudien framkom bland annat följande:

- Landstingsstyrelsen följde inte regelbundet upp omfattningen av personalens bisysslor.
- Landstingsstyrelsen fick ingen kontinuerlig redovisning av huruvida riktlinjen efterlevs.

- Landstingsstyrelsen hade heller inte säkerställt att det fanns ändamålsenliga system och rutiner för uppföljning av anställdas bisysslor.
- Revisorernas sammanfattande bedömning var att landstingsstyrelsen inte säkerställt att den interna kontrollen avseende anställdas bisysslor är tillräcklig.

### **Syfte och revisionsfrågor**

Det övergripande syftet med denna uppföljande granskning är att bedöma om regionstyrelsen säkerställt att åtgärder vidtagits med anledning av de iakttagelser som framfördes i förstudien från år 2016.

Granskningen ska ge svar på följande revisionsfrågor:

- Har regionstyrelsen tillsett att det sker en uppföljning av omfattningen av personalens bisysslor?
- Har regionstyrelsen tillförsäkrat sig en kontinuerlig redovisning av huruvida riktlinjen efterlevs?
- Har regionstyrelsen säkerställt att det finns ändamålsenliga system och rutiner för uppföljning av anställdas bisysslor?
- Har regelverket avseende bisysslor kommunicerats till de anställda?

### **Avgränsning**

Denna uppföljande granskning har avgränsats till att omfatta en uppföljning av rapporten från 2016.

### **Revisionskriterier**

Granskningen har utgått från tillämplig lagstiftning, gällande kollektivavtal, relevanta fullmäktigebeslut och styrdokument.

### **Ansvarig nämnd**

Regionstyrelsen är ansvarig för de områden som granskningen omfattat.

### **Metod**

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier och intervjuer.

## Granskningens resultat

### Styrdokument

I den riktlinje som finns på regionens intranät hänvisas till lagen om offentlig anställning (LOA). I lagens 7 § regleras förbud mot förtroendeskadlig bisyssla, ”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.”

I riktlinjen anges också att ”Region Värmland har en skyldighet som offentlig arbetsgivare att se till att det inte förekommer bisysslor som kan skada allmänhetens förtroende för verksamheten. Det innebär att arbetstagare i landstinget inte ska ha uppdrag eller ägna sig åt verksamhet vid sidan av sin anställning som kan rubba förtroendet, skada regionens anseende eller på annat sätt inverka negativt på möjligheterna att utföra arbetsuppgifterna.

I takt med att regionens 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.

Sidoverksamhet för läkare, tandläkare, psykologer, sjukgymnaster med flera yrkesgrupper måste ifrågasättas, såvida verksamheten inte får anses ligga i regionens intresse utifrån totalansvar för planering av hälso- och sjukvården i länet.”

I riktlinjen hänvisas också till kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) vari det i 8 § regleras arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.

Med *arbetshindrande bisyssla* avses arbete eller uppdrag som menligt påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation. Det kan innebära att de olika arbetsuppgifterna kolliderar i tid eller får till följd att den anställde får en alltför tung arbetsbörda. Sjukfrånvaro och arbetsmiljö kan i dessa fall påverkas på ett negativt sätt.

Arbete hos bemanningsföretag, andra regioner, kommuner, andra företag eller i egen firma utöver anställningen i Region Värmland kan vara exempel på sådan belastande bisyssla.

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

I kollektivavtalet som reglerar arbetshindrande och konkurrerande bisysslor, görs undantag för förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer. Till skillnad från regleringen av förtroendeskadliga bisysslor räknas dessa uppdrag i detta hänseende ej som bisyssla.

I riktlinjen anges att chefen vid introduktion av nyanställda samt vid de årliga medarbetarsamtalen ska kartlägga omfattningen av bisysslor hos medarbetarna. Det ankommer också på chefen att bedöma om anmälda bisysslor är förenliga med Region Värmlands riktlinjer.

Riktlinjen anger att bisysslor bör undvikas i kombination med chefsuppdrag och betonar att arbete i bemanningsföretag ej är tillåtet för personer med chefsuppdrag i Region Värmland.

I riktlinjen anges även bestämmelser angående: arbetsmiljö och patient-säkerhet, arbetstid och ledighet, konkurrerande verksamhet, bruk av landstingets lokaler samt gällande handläggningsrutiner avseende bisysslor.

I bilaga till riktlinjen finns en checklista för bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet (SOU 2000:8).

### *Svar på revisionsfrågor*

*Har regionstyrelsen tillsett att det sker en uppföljning av omfattningen av personalens bisysslor?*

En enkät avseende personalens bisysslor genomfördes hösten 2017. Enkäten riktade sig till chefer i dåvarande landstinget och 353 enkäter skickades ut. Antal besvarade enkäter uppgick till 285 (svarsfrekvens 81%).

Enkätens frågeställningar var kopplade till den då gällande riktlinjen för bisysslor. Enkäten innehöll frågan om cheferna, vid arbetsplatsträffar och vid de årliga medarbetarsamtalen, informerar sina medarbetare om regelverket avseende bisysslor. Cheferna fick även svara på frågan om de vid medarbetarsamtalen frågade medarbetarna om de har någon bisyssla. Dessutom skulle cheferna ange om de själva hade någon bisyssla och i så fall omfattningen av denna.

Resultatet av enkäten sammanställdes och avrapporterades till dåvarande landstingsstyrelsen vid dess möte 22 maj 2018. Under 2019 kommer HR-avdelningen att genomföra en liknande enkät vilken kommer att tillställas regionstyrelsen.

*Har regionstyrelsen tillförsäkrat sig en kontinuerlig redovisning av huruvida riktlinjen efterlevs?*

I den enkät som genomfördes 2017 fanns som nämnts tidigare en tydlig koppling till riktlinjens innehåll. Framgent kommer enligt uppgift motsvarande enkät att genomföras vartannat år. Det kan därför anses att styrelsen tillförsäkrat sig en kontinuerlig rapportering av efterlevnaden av riktlinjen.

Av landstingsstyrelsens protokoll från mötet den 22 maj 2018 framgick dock inte om/hur det fortsättningsvis ska ske redovisning av personalens bisysslor och följsamheten till riktlinjen.

Av resultatet av den genomförda enkäten kan noteras att det var en mycket låg andel (cirka 32%) av cheferna som efterlevde riktlinjen vad gäller chefernas ansvar att kartlägga medarbetarnas bisysslor. Enligt uppgift kommer den mall som HR-avdelningen nu utarbetat för medarbetarsamtal att utvecklas, bland annat i den del som avser bisysslor.

I den genomförda enkäten fanns möjlighet för respondenterna att lämna kommentarer i fritext. Av kommentarerna kunde HR-avdelningen bland annat utläsa att enkäten av flera chefer sågs som en ”väckarklocka” när det gäller chefs ansvar att kartlägga medarbetarnas bisysslor. Mot bakgrund av detta kan antas att kommande enkät troligen kommer att visa att det är en högre andel chefer som efterlever riktlinjen.

*Har regionstyrelsen säkerställt att det finns ändamålsenliga system och rutiner för uppföljning av anställdas bisysslor?*

HR-direktören har fastställt en riktlinje avseende bisysslor som gäller från 1 mars 2019 till och med 28 februari 2021. Riktlinjen anger vilka lagar och avtal som reglerar anställdas bisysslor och anger även chefs och medarbetares ansvar kring bisysslor.

Vartannat år kommer en enkät att skickas ut till regionens chefer på olika nivåer. Frågeställningarna i enkäterna kommer att ha en tydlig koppling till innehållet i riktlinjen. Ambitionen är att resultatet ska återrapporteras till regionstyrelsen på samma sätt som tidigare skett. Det kan därför anses att styrelsen säkerställt en ändamålsenlig, systematisk och kontinuerlig rapportering för uppföljning av riktlinjen och anställdas bisysslor.

Som nämnts ovan anger riktlinjen att ”bisysslor bör undvikas i kombination med chefsuppdrag” och att det ”för de högsta cheferna gäller extra stor restriktivitet vid medgivande av bisyssla. I riktlinjen betonas också att arbete i bemanningsföretag ej är tillåtet för personer med chefsuppdrag i Region Värmland.

I granskningen framkom att det inte sker någon övergripande systematisk uppföljning av chefernas eventuella bisysslor. Av riktlinjen följer att samtliga chefer ska anmäla bisyssla till överordnad chef som ska bedöma och avgöra lämpligheten.

*Har regelverket avseende bisysslor kommunicerats till de anställda?*

Av den genomförda enkäten framgick också att det var relativt låg följsamhet till riktlinjen vad gäller att informera medarbetare om regelverket kring bisysslor. Cirka 62% av cheferna uppgav att de givit sådan information vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

I den information som HR-avdelningen ger till nyanställda ingår regelverket kring bisysslor som en del. En översyn och ett utvecklingsarbete avseende introduktionsutbildningen kommer att ske.

I den gällande riktlinjen anges att samtliga chefer inom Region Värmland ska, vid introduktionen av nyanställda, kartlägga medarbetarens eventuella bisysslor och omfattningen av dessa.

### *Sammanfattande bedömning och slutsatser*

Vi har i denna uppföljande granskning konstaterat att dåvarande landstingsstyrelsen och nuvarande regionstyrelsen vidtagit åtgärder utifrån de iakttagelser och rekommendationer som revisorerna framförde i sin förstudie år 2016.

Mot bakgrund av de åtgärder som vidtagits och de pågående utvecklingsinsatserna är den sammanfattande bedömningen att regionstyrelsen säkerställt att den interna kontrollen avseende medarbetarnas bisysslor är tillräcklig.

Johan Magnusson  
Certifierad kommunal yrkesrevisor