

Bisysslor i landstinget – en lägesbild

Inledning

Landstingets revisorer har beslutat genomföra ett antal översiktliga granskningar inom olika delar av landstingets verksamhet. De översiktliga granskningarna kan vara av olika slag med avseende på syfte och metod. En översiktlig granskning kan, som i denna rapport, ge en bild av en verksamhet eller ett område, och eventuellt utgöra underlag för en fördjupad granskning.

Bakgrund

Landstingets revisorer har aktualiserat en kartläggning av landstingets regelverk och rutiner kring anställdas bisysslor. Landstingets revisorer vill också informera sig om landstinget har rutiner för att kontrollera att det inte sker upphandling från företag i vilka landstingspersonal har inflytande eller betydande ekonomiska intressen.

Landstingets revisorer har givit revisionskontoret i uppdrag att göra en översiktlig kartläggning och belysa ovanstående frågeställningar.

Bisysslor regleras av Lagen om offentlig anställning LOA samt det centrala kollektivavtalet AB 05. Lagen behandlar i huvudsak förtroendeskadliga bisysslor. Kollektivavtalet behandlar främst arbetshindrande och konkurrerande bisysslor.

Landstinget i Värmland antog år 2006 dokumentet ”Bisysslor- Riktlinjer och råd”. I dokumentet 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 dokumentet anges också att en bisyssla kan förbjudas eller begränsas om arbetsgivaren anser att den:

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

Revisionskontoret har ställt ett antal frågor (se bilaga 1) till företrädare för dels personalstaben och dels upphandlingsenheten i syfte att belysa de frågeställningar som revisorerna vill ha information om.

Resultat av granskningen

Bisysslor

Landstingets revisorer har noterat att landstinget har fastställda riktlinjer avseende bisysslor. I riktlinjerna, som överensstämmer med LOA och AB 05, anges de regler som gäller personalens möjligheter att parallellt med sin anställning i landstinget inneha bisysslor.

Revisorerna konstaterar emellertid att det inte finns en samlad dokumentation över personalens bisysslor och att någon årlig uppföljning – i enlighet med personalutskottets uppdrag från oktober 2006 – inte genomförts.

Enligt riktlinjerna ansvarar cheferna i landstingets organisation för att kartlägga och bedöma omfattningen av medarbetarnas bisysslor, bland annat vid de årliga medarbetarsamtalen. Det finns dock inte reglerat hur detta ska ske, ej heller krav på dokumentation.

Vid introduktion av nya chefer och vid nyanställningar ska regelverk och riktlinjer kring bisysslor aktualiseras.

Upphandling

Revisorerna konstaterar att det inte sker någon systematisk kontroll av huruvida landstingets upphandling av varor och tjänster, sker från företag där landstingsanställda har ägarinflytande eller betydande ekonomiskt intresse.

Det enda exempel på en åtgärd som vidtagits för att minska risken för jäv i samband med upphandling är den rekommendation att underteckna en så kallad jävsdeklaration för de läkare som deltar i läkemedelsrådet och terapi-grupper eller genomför kliniska prövningar. Detta bland annat för att klarlägga de deltagande läkarnas eventuella intressen i läkemedelsindustrin.

Revisorernas iakttagelser och synpunkter

Revisorerna kan konstatera att landstinget har riktlinjer och regelverk avseende bisysslor. Personalstaben har dock inte genomfört någon dokumenterad uppföljning, trots att personalutskottet givit staben i uppdrag att genomföra årlig uppföljning av personalens bisysslor. I riktlinjerna anges att hela ansvaret för efterlevnad och uppföljning av regelverket åvilar cheferna i organisationen.

Revisorerna menar att personalstaben bör fullfölja personalutskottets uppdrag och genomföra årlig översyn och dokumentera eventuella avvikelser mot regelverket. Dessa bör redovisas för utskottet.

När det gäller upphandling från företag, där landstingsanställda har ägarintressen, finns inget tydligt regelverk eller krav på dokumentation. Utgångspunkten är därför att den interna kontrollen i denna del är svag.

Landstingets revisorer anser att någon form av regler och riktlinjer för hur landstinget vill hantera denna aspekt av upphandling bör utarbetas.

Revisorerna menar också att kontrollrutiner bör tillskapas för att säkerställa att den upphandling som sker av varor och tjänster inte sker från företag där anställda har ekonomiska intressen.

Revisorerna anser att landstinget – genom dessa åtgärder – får en god intern kontroll avseende, dels efterlevnaden av landstingets fastställda regelverk gällande bisysslor, dels eventuella jävsförhållanden vid upphandling.

Anders Marmon
Certifierad kommunal revisor

Johan Magnusson
Certifierad kommunal revisor

Bilaga 1**Frågor bisysslor:**

- Finns en aktuell dokumentation/förteckning över personalens bisysslor?
- Vid personalutskottets möte i oktober 2006 (§ 50) gavs personalstaben i uppdrag att genomföra årlig uppföljning av bisysslor i landstinget. Hur har detta verkställts?
- Finns en rutin för hur nya chefer informeras om riktlinjerna för bisysslor? Finns en chefsinstruktion avseende bisysslor?
- Finns rutiner för information om och frågor till nyanställd personal om bisysslor?
- Hur sker den årliga uppföljningen avseende bisysslor i samband med medarbetarsamtal?

Frågor upphandling:

- Finns rutiner för att kontrollera om företag som landstinget köper varor och tjänster av ägs av landstingspersonal?
- Görs i sådana fall avstämning mot gällande jävsregler och upphandlingsbestämmelser?
- Finns en chefsinstruktion som tar upp frågan vid nyanställning och medarbetarsamtal?
- Finns någon kartläggning gjord av omfattningen av köp från företag som ägs av landstingsanställda?