

Bisysslor – förstudie

Bisysslor - förstudie

Bakgrund

Landstingets revisorer ansvarar för att genomföra årlig granskning av landstingets samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har landstingets 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 2016” har revisorerna aktualiserat en förstudie avseende landstingets regelverk kring personalens bisysslor.

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

Personalutskottet 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 (förtroendskadlig)
- hindrar arbetsuppgifterna
- konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med denna förstudie är att bedöma om det finns behov av och förutsättningar för att genomföra en fördjupad granskning.

Den övergripande revisionsfrågan är om landstingsstyrelsen har säkerställt att landstinget har ett ändamålsenligt regelverk kring personalens bisysslor.

Granskningen ska ge svar på följande revisionsfrågor:

- Har landstingsstyrelsen säkerställt att den interna kontrollen avseende hantering av anställdas bisysslor är tillräcklig?
- Har landstingsstyrelsen säkerställt att det finns ändamålsenliga system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?
- Har landstingsstyrelsen tillsett att regelverket för anställdas bisysslor är uppdaterat och att det efterlevs?

- Hur har regelverket avseende bisysslor kommunicerats till de anställda?

Avgränsning

Granskningen har avgränsats till en förstudie samt att omfatta landstingets regelverk och styrdokument som avser personalens bisysslor.

Revisionskriterier

Granskningen har utgått från tillämplig lagstiftning, relevanta avtal samt fullmäktigebeslut och styrdokument.

Ansvarig nämnd

Landstingsstyrelsen ansvarar för att tillse att lagar, avtal och andra tillämpliga bestämmelser samt fullmäktiges beslut efterlevs. Landstingsstyrelsen ansvarar för den interna kontrollen.

Metod

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier och intervjuer.

Granskningens resultat

Styrdokument

I den gällande riktlinjen avseende bisysslor 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 ”Landstinget i 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 landstingets anseende eller på annat sätt inverka negativt på möjligheterna att utföra arbetsuppgifterna.

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

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

I riktlinjen hänvisas också till kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB05) 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. Med konkurrerande bisyssla avses normalt bisyssla som har en negativ påverkan vad gäller landstingets affärsverksamhet.

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 landstingets 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 landstinget.

I riktlinjen aktualiseras även: arbetsmiljömässiga bestämmelser, arbetstid och ledighet, konkurrerande verksamhet samt bruk av landstingets lokaler.

I bilagor till riktlinjen finns blanketter för: inventering, beslut om förbud av bisyssla och en checklista för bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet.

Svar på revisionsfrågor

Har landstingsstyrelsen säkerställt att den interna kontrollen avseende hantering av anställdas bisysslor är tillräcklig?

I den utbildning som samtliga nya chefer genomgår, LiV-ledarakademin, ingår bland annat en del som berör regler avseende bisysslor för anställda i landstinget.

År 2012 genomfördes en enkät för landstingets samtliga medarbetare. Svarsfrekvensen i enkäten var 77%. I enkäten ingick bland annat frågor om personalens bisysslor. En sammanställning av omfattningen av landstingspersonalens bisysslor redovisades för landstingsstyrelsen vid dess möte 2012-12-11. Landstingsstyrelsen har efter det, såvitt vi kunnat se, inte fått någon motsvarande redovisning.

Har landstingsstyrelsen säkerställt att det finns ändamålsenliga system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?

I samband med de medarbetarsamtal som årligen genomförs mellan chef och medarbetare ska frågan om eventuella bisysslor tas upp. Chefen ska dokumentera och bevara den information som sammanställts vid medar-

betarsamtalen. Vid vår granskning har vi funnit mallar för hur ett medarbetarsamtal ska ske, som tagits fram av HR-staben. I dessa mallar finns dock inte frågan om bisysslor angiven.

Vi har heller inte kunnat finna att det finns någon fastställd riktlinje för medarbetarsamtal som anger vad som ska aktualiseras vid samtalen.

Har landstingsstyrelsen tillsett att regelverket för anställdas bisysslor är uppdaterat och att det efterlevs?

Den fastställda riktlinje som gäller för bisysslor är antagen av personalutskottet den 5 oktober 2006. I vår inledande granskning har framkommit att en översyn av riktlinjen ska genomföras. Den kommer i huvudsak att omfatta de delar som berör det centrala kollektivavtalets allmänna bestämmelser.

Hur har regelverket avseende bisysslor kommunicerats till de anställda?

Riktlinjen avseende bisysslor ligger på Livlinan (landstingets interna nät).

Frågan om bisysslor ska, som nämnts ovan, årligen aktualiseras för samtliga medarbetare i samband med de medarbetarsamtal som genomförs.

Nyanställda chefer får i sin utbildning bland annat information om de regler som gäller avseende bisysslor.

Sammanfattande slutsatser

Landstingsstyrelsen följer inte regelbundet upp omfattningen av personalens bisysslor. Landstingsstyrelsen får ingen kontinuerlig redovisning av huruvida riktlinjen efterlevs. Landstingsstyrelsen har heller inte säkerställt att det finns ändamålsenliga system och rutiner för uppföljning av anställdas bisysslor. Vår bedömning är därför att landstingsstyrelsen inte säkerställt att den interna kontrollen avseende anställdas bisysslor är tillräcklig.

Sammanfattande rekommendationer

Det faktum att landstingsstyrelsen inte genomför kontinuerlig uppföljning inom det aktuella området motiverar genomförande av en granskning. Vår bedömning är dock att revisorerna bör avvakta med en fullödig granskning tills dess att HR-staben genomfört sin översyn av riktlinjen avseende bisysslor.

Johan Magnusson
Certifierad kommunal yrkesrevisor