
Revisionsrapport

Granskning av Bisyss- lor

*Landstinget i Jönköpings
län*

Jean Odgaard
Cert. kommunal revisor
Rebecca Andersson
Mars 2014



Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Uppdrag och revisionsfråga	3
1.3. Genomförande.....	3
2. Utgångspunkter	5
3. Granskningsresultat	6
3.1. Inledning	6
3.2. Landstingets riktlinjer	6
3.3. Hantering av riktlinjer.....	8
3.3.1. Kännedom om riktlinjerna	8
3.3.2. Följsamhet gentemot riktlinjerna	9
3.3.3. Intern kontroll	10
3.4. Bisysslor hos landstingets anställda.....	11
3.5. Landstingets köp av varor och tjänster	11
4. Revisionell bedömning	12

Sammanfattning

Revisorerna i Landstinget i Jönköpings län har uppdragit åt PwC att genomföra en granskning av bisysslor.

Att landstingets personal har en bisyssla är per definition varken positivt eller negativt. Bedömning av bisyssla inom landstinget måste innebära en avvägning mellan positiva och negativa konsekvenser i varje enskilt fall och grundas på kriterierna i Lagen om Offentlig Anställning (LOA) och kollektivtalet Allmänna Bestämmelser (AB).

Förekomst av bisyssla är ett riskområde som ställer krav på god intern kontroll. Av vår granskning framgår att en av sex anställda i landstinget har en bisyssla. Av granskningen framgår även att det förekommer att landstinget handlar av företag där någon anställd i landstinget har ett engagemang.

Har landstingsstyrelsen ett ändamålsenligt system och rutiner för att säkra att anställda inte utför bisysslor som kan leda till skada för landstinget?

Vår sammanfattande bedömning är att det finns brister i landstingsstyrelsens system och rutiner för att säkra att anställda inte utför bisysslor som kan leda till skada för landstinget.

Det har inte skett någon uppföljning av riktlinjerna för bisysslor. I Intern kontrollplan för år 2014 har fråga om bisyssla uppmärksammats som kontrollmoment. Vi ser positivt på att landstinget genom stickprovsundersökning påbörjar kontroller inom området. Kontrollen måste ändå bedömas som begränsad då exempelvis 10 medarbetarsamtal är en bråkdel av alla medarbetarsamtal som genomförs inom Jönköpings sjukvårdsområde med 3 880 anställda.

För att säkerställa en följsamhet mot fastställda riktlinjer krävs möjlighet till sammanställning av tillåtna och otillåtna bisysslor på förvaltningsnivå. Inom landstinget finns idag kunskapen om bisysslor på verksamhetsnivå. Det sker ingen inventering/uppföljning av bisysslor på förvaltningsnivå eller på aggregerad central nivå vilket vi anser bör ske som en del i den interna kontrollen. Detta för att tydligare säkerställa att bisysslor inte verkar förtroendeskadligt, arbetshindrande eller konkurrerande.

Finns policy eller regler för bisysslor?

Det finns policy och regler för bisysslor. Vår bedömning är att landstingsstyrelsen i huvudsak har upprättat ändamålsenliga riktlinjer avseende bisysslor. Riktlinjerna är i enlighet med lagstiftning och kollektivavtal. Vi ser positivt på att det finns ett underlag i form av vägledning inför beslut om bisyssla, ett presentationsmaterial av riktlinjerna som underlag för arbetsplatsträff samt blanketter som är avsedda för inventering av bisyssla samt beslut om bisyssla.

Granskningen visar på ett behov av att förtydliga riktlinjerna när det gäller vårdval i specialiserad vård. Vi konstaterar att det finns skillnader i riktlinjerna mellan vårdval inom primärvård och specialiserad vård. Vi anser att de särskilda tillämpningsanvisningar som tagits fram bör kompletteras med vägledning och tydliggörande exempel.

Den nya överenskommelsen på nationell nivå avseende läkemedelsindustrin, medicinteknisk- och laborietekniska industri bör också integreras i riktlinjerna med exempel som vägledning inför beslut.

Efterlevs regelverken för anställdas bisysslor?

Vi bedömer att det finns brister vad gäller efterlevnad av regelverket.

Vi konstaterar att riktlinjerna i huvudsak är kända av cheferna i organisation. Av granskningen framgår dock att det brister vad gäller information vid nyanställning av medarbetare. Frågan om bisysslor är heller inte en naturlig del i medarbetarsamtalet. Det finns brister vad gäller dokumentationen om godkända och icke-godkända bisysslor. Det framgår av granskningen att de blanketter som är avsedda för ändamålet inte används i alla delar av organisationen.

Rekommendation

För att utveckla den interna kontrollen för bisysslor rekommenderar vi följande åtgärder:

- Regelbunden uppföljning av riktlinjerna för bisysslor.
- Upprätta en sammanställning av tillåtna och otillåtna bisysslor på förvaltningsnivå. Vi anser att samtliga beslut, såväl tillåtelser som förbud, skall dokumenteras skriftligt samt diarieföras.
- Komplettera riktlinjerna med precisering avseende vårdval i specialiserad vård med vägledning och tydliggörande exempel. Integrera överenskommelsen på nationell nivå avseende läkemedelsindustrin, medicinteknisk- och laborietekniska industri med riktlinjerna och ge exempel som vägledning inför beslut.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

I lagen om offentlig anställning (LOA) framgår bland annat att en arbetstagare inte får ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans/hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet.

I AB 05 (Allmänna bestämmelser) 3 kap. § 8 anges att arbetstagare på begäran ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömningen av bisysslan. Det framgår också att arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna eller innebär verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Landstingets revisorer har tidigare granskat Bisysslor år 2005.

1.2. Uppdrag och revisionsfråga

Revisionsfråga

Har landstingsstyrelsen ett ändamålsenligt system och rutiner för att säkra att anställda inte utför bisysslor som kan leda till skada för landstinget?

Delfrågor

- Finns policy eller regler för bisysslor?
- Efterlevs regelverken för anställdas bisysslor?

Förekomst av bisysslor omfattar hela landstinget.

När det gäller regler för bisysslor samt efterlevnad av regelverket har granskningen avgränsats till Jönköpings sjukvårdsområde, Värnamo sjukvårdsområde, Vårdcentralerna Bra Liv, Medicinsk diagnostik, Landstingsfastigheter och Inköpsavdelningen.

1.3. Genomförande

Styrdokument i form av policy och riktlinjer har granskats.

Intervjuer har genomförts med landstingets personaldirektör samt förvaltningschef och i förekommande fall personalchefer inom berörda förvaltningar.

Stickprovsundersökning avseende landstingets riktlinjer för bisysslor har genomförts. Inom respektive förvaltning har det inom ett urval verksamheter begärts information om de fem senaste blanketterna om inventering av bisyssla samt uppgift om dokumenterat beslut om bisyssla.

En webbaserad enkätundersökning riktad till berörda chefer har genomförts för att fånga kännedom och efterlevnad avseende policy och regelverk. Enkäten har skickats till samtliga chefer inom granskade förvaltningar. Enkäten har besvarats av 282 av 311 berörda chefer vilket ger en svarsfrekvens på 91 %.

För att beskriva riskområdet har en kartläggning genomförts av i vilken utsträckning det förekommer att anställda i landstinget har bisysslor. Kartläggning har genomförts genom sökning i Bolagsverkets näringslivsregister. Uppgifter har hämtats från landstingets personaladministrativa system och matchning har skett gentemot Bolagsverkets registrerade uppgifter omfattande företagsform (enskild firma, handelsbolag, kommanditbolag, aktiebolag etc) och uppdrag eller anknytning till företag (innehavare, delägare, ledamot, suppleant etc) har gjorts. Uppgifter från Bolagsverket har stämts av mot landstingets leverantörsregister.

Sökning i bolagsregistret har omfattat eget aktiebolag, handelsbolag, kommanditbolag och enskild firma.

Granskningen har genomförts av Jean Odgaard (projektledare), Bo Thörn och Rebecca Andersson, samtliga PwC.

Rapporten har sakgranskats av berörda tjänstemän.

2. *Utgångspunkter*

I **Lagen om Offentlig Anställning (LOA)** § 7 framgår att en arbetstagare inte får ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans/hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Vidare framgår att en arbetstagare på arbetsgivarens begäran ska lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Enligt kollektivavtalets **Allmänna Bestämmelser (AB)** 3 kap § 8 anges att arbetstagare på begäran ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömningen av bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan:

- Verka hindrande för arbetsuppgifterna
- Innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- Påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

3. Granskningsresultat

3.1. Inledning

Landstingsstyrelsens riktlinjer för bisysslor togs fram år 2011. Tidigare fanns inga särskilda riktlinjer utan tillämpning skedde utifrån lagstiftning och kollektivavtal. Riktlinjerna är fastställda i landstingsdirektörens ledningsgrupp och behandlas under avsnitt 3.2.

Utöver landstingets riktlinjer finns det överenskommelser på nationell nivå om samverkansformer mellan medicintekniska företag, läkemedelsföretag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården. Landstinget i Jönköpings län har antagit överenskommelserna och beslutat om en lokal tillämpning. I denna regleras bisysslor gällande Advisory board, föredrag och kliniska läkemedelsprövningar och läkemedelsstudier. Den lokala tillämpning begränsar förekomsten av bisysslor i landstinget då exempelvis läkemedelskommittén beslutar om eventuell medverkan i Advisory board. November 2013 slöts en ny överenskommelse¹ på nationell nivå. Denna har ännu inte antagits av landstingsstyrelsen.

Landstinget har fattat beslut om införande av vårdval i specialiserad sjukvård. Den första verksamheten som omfattas är ögonsjukvård². Mot bakgrund av detta har riktlinjer tagits fram avseende vissa personalfrågor i samband med införandet.

Av riktlinjerna framgår att:

- Det kan uppstå situationer då anställda medarbetare vill starta eller arbeta inom vårdval i privat landstingsfinansierad verksamhet och samtidigt vara anställd i Landstinget. En samlad bedömning behöver då göras kring den egna verksamhetens uppdrag, förenligheten med att arbeta privat, bisysslor och tjänstledighet
- Vid situationer då det bedöms vara förenligt att arbeta kvar i Landstinget och samtidigt arbeta i vårdval i privat landstingsfinansierad verksamhet kan konkurrensklausulen enligt Allmänna bestämmelser § 8 hanteras med viss generositet. Omfattningen av eventuell tjänstledighet får prövas från fall till fall. Bedömningen av medarbetarens ledighet behöver utgå från att den egna verksamheten och vårdval i privat landstingsfinansierad verksamhet kan fungera parallellt.

3.2. Landstingets riktlinjer

Vid intervju med personaldirektör framhålls att det i landstinget finns en positiv och stödjande syn på bisysslor. Landstingsstyrelsen har tagit fram riktlinjer för bi-

¹ Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin

² Beslut i Landstingsstyrelsen, 12 november 2013.

syssla. Riktlinjerna är fastställda av personaldirektören oktober 2011. Riktlinjerna innehåller också ett underlag i form av vägledning inför beslut om bisyssla, ett presentationsmaterial av riktlinjerna som underlag för arbetsplatsträff samt blanketter som är avsedda för inventering av bisyssla samt beslut om bisyssla.

Riktlinjerna hänvisar till Lag om Offentlig Anställning och Allmänna Bestämmelser. Av riktlinjerna framgår att landstinget uppmuntrar sina medarbetare till aktiv fritid och engagerat deltagande i föreningsliv och samhälle. Landstinget stöder att medarbetare utvecklar bisysslor vid sidan om sin anställning, men betonar att vissa bisysslor inte är tillåtna. Landstingets chefer ska föregå med gott exempel och vara restriktiva med bisysslor i kombination med chefsupdrag.

Riktlinjerna anger också hur uppföljning av bisysslor ska ske. Av riktlinjerna framgår det att arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera medarbetarna om riktlinjer och tillämpning avseende bisysslor. Medarbetaren ska på begäran informera sin närmaste chef om bisyssla. För att kunna pröva om bisysslan är tillåten eller inte ska medarbetaren även lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser nödvändiga för bedömningen. Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor. Blanketten "Inventering av bisyssla" ska användas.

Vid nyanställning ska arbetsgivaren informera om Landstingets riktlinjer och förvaltningens rutiner. Fråga om bisyssla ska ställas innan anställningsavtal undertecknas.

Vid medarbetarsamtalet ska fråga om bisyssla vara en naturlig del, där chefen kan efterfråga dessa uppgifter. Medarbetare bör även efterfråga landstingets ställningstagande innan bisyssla inleds.

När en medarbetare har för avsikt att börja med bisyssla bör närmsta chef informeras för prövning och beslut.

När ingen tveksamhet finns kring inventerade bisysslor förvaras blanketten "Inventering av bisyssla" hos medarbetarens närmsta chef. Vid tveksamhet överlämnas blanketten till verksamhetschef/motsvarande som prövar och beslutar om bisyssla är tillåten. Beslutet förvaras hos verksamhetschef/motsvarande. Om tveksamhet består överlämnas ärendet till förvaltningschefen för beslut. Vid oklara eller prejudicerande fall ska samråd före beslut ske med personaldirektör.

Beslut om begäran eller förlängning av privat mottagningsverksamhet ska alltid fattas av förvaltningschef. Sådant medgivande ska tidsbegränsas till ett år för regelbunden omprövning.

Landstinget har rätt att förbjuda bisyssla som anses förtroendeskadlig. Arbetsgivaren ska ha inhämtat rimligt underlag och medarbetaren bör ges möjlighet att yttra sig. Sådant beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Medarbetare har rätt att överklaga sådant beslut. Landstinget har också rätt att förbjuda arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Inom landstinget gäller att det sker skriftligt efter att underlag inhämtats och efter yttrande från medarbetaren.

Enligt LOA gäller förbud mot förtroendeskadlig bisyssla i princip även vid tjänstledighet. Tjänstledighet ska inte medges om det innebär att konkurrerande verksamhet kommer att fullgöras.

Om en medarbetare brister i sina skyldigheter genom att, trots anmodan, inte lämnar uppgifter om bisysslan eller inte följer beslut om förbud mot bisyssla kan detta leda till beslut om disciplinpåföljd. Antingen som varning eller, vid svårare eller upprepade fall, uppsägning. Bisyssla som innebär att medarbetare missbrukar ett givet förtroende för egen vinning kan leda till avsked.

Tillsammans med riktlinjerna finns också vägledning inför beslut om tillåten eller otillåten bisyssla där exempel ges för förtroendeskadlig-, arbetshindrande- och konkurrerande bisyssla. Det finns en exempelsamling där det framgår att exempelvis läkare inom Bra Liv inte kan vara anställda i privat primärvårdsverksamhet i länet.

3.3. Hantering av riktlinjer

3.3.1. Kännedom om riktlinjerna

Det finns ingen samlad bild över hur vanligt förekommande det är med bisysslor hos landstingets medarbetare. Personaldirektören har hittills konsulterats vid två ärenden av praxiskaraktär gällande bedömning av bisyssla. Kunskap om förekomst av bisysslor finns på verksamhetsnivå.

Av intervju med personaldirektör framgår att riktlinjerna har diskuterats i landstingets ledningsgrupp och i personalchefskollegium. Vid utbildning av nya chefer tas riktlinjer om bisyssla upp för diskussion.

Av intervjuer med förvaltningschefer framgår att riktlinjerna är kända. I samband med att riktlinjerna fastställdes informerades om riktlinjerna i landstingets olika ledningsgrupper. I vilken utsträckning riktlinjerna har förankrats och kommunicerats vidare i organisationen är mindre tydligt. Budskapet i organisationen är att information om riktlinjerna ska ges vid arbetsplatsträffar.

I enkäten ställdes frågan ”Jag känner till Landstingets riktlinjer vad gäller bisysslor”. Flertalet chefer i organisationen känner till riktlinjerna då 86 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värde 5 motsvarar svaret ”*Instämmer helt*”. Endast 4 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar svaret ”*Instämmer inte alls*”.

Av enkäten framgår att samtliga chefer inom exempelvis Bra Liv och Medicinsk diagnostik känner till riktlinjerna.

Intervjuade förvaltningschefer anser att riktlinjerna är klart utformade och tydliga tillsammans med den exempelsamling som finns avseende tillämpning. Företrädare för specialiserad vård anser dock inte att riktlinjerna är lika tydliga mot bakgrund av att vårdval införs i den specialiserade vården.

I enkäten ställdes frågan ” Anser du att landstingets riktlinjer för bisyssla ger dig tillräckligt med underlag för att kunna bedöma om bisysslan är tillåten”. Något mer än hälften av cheferna i organisationen, 56 %, anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värde 5 motsvarar svaret ”*Instämmer helt*”. Endast 16 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar svaret ”*Instämmer inte alls*”, medan 29 % förhöll sig neutrala och angav värde 3.

I anslutning till frågeställningen fanns även möjlighet att lämna en kommentar. Det fanns flera kommentarer om att man uppfattar riktlinjerna som oklara i samband med införande av utökat vårdval. Flera framför också det faktum att det inte förekommer bisysslor i deras verksamheter varför man inte haft anledning att reflektera över riktlinjerna.

Av enkäten framgår att 84 % av cheferna vet vart de ska vända sig om de behöver stöd kring frågor om bisysslor.

3.3.2. Följsamhet gentemot riktlinjerna

Någon uppföljning av om och hur riktlinjerna för bisysslor tillämpas i landstinget har inte genomförts.

Förvaltningsledningarna saknar i allmänhet kunskap om hur riktlinjerna tillämpas i organisationen. Det är sällan förekommande att frågor lyfts på förvaltningschefsnivå.

Inom *Vårdcentralerna Bra Liv* vänder sig verksamhetscheferna vid behov till personalchef för hjälp med att tolka riktlinjerna. Inom förvaltningen har exempelvis principbeslut fattats om att förvaltningens läkare inte får arbeta jour för privata vårdgivare. Enligt uppgift diskuteras alltid bisyssla i samband med rekrytering av nya chefer. Däremot sker det inte systematiskt vid medarbetarsamtalen.

Stickprovsundersökningen omfattade Rosenlunds vårdcentral och Vråens vårdcentral. Av stickprovsundersökningen framgår att för Rosenlunds vårdcentral fanns inga blanketter avseende inventering av bisyssla. På Vråens vårdcentral fanns underlag och beslut om bisysslor.

Inom *Inköpsavdelningen* ställs fråga om bisysslor vid nyanställning. Information sker vid arbetsplatsträffar. Riktlinjerna har inte följts i så motto att inventering av bisysslor har genomförts och dokumenterats. Bedömningen är att det inte har funnits ett behov. Frågor kring jäv diskuteras i organisationen och vikten av hur man agerar som chef betonas. Inköpsavdelningen har under år 2013 utarbetat riktlinjer/etiska regler för leverantörskontakter. Eventuella jävsförhållanden har kartlagts inom inköpsavdelningen i samband med uppstarten av upphandlingar, när referensgrupper bildas.

Inom *Landstingsfastigheter* genomfördes en inventering av bisysslor i samband med revisorerens tidigare granskning. Riktlinjerna informeras om i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar. Synpunkt framförs om att vid nyanställning skulle medarbetare kunna godkänna innebörden i landstingets riktlinjer för bisyssla. Inom Landstingsfastigheter har vi genomfört stickprovsundersökning inom den fastig-

hetstekniska avdelningen. Av stickprovsundersökningen framgår att inventering av bisysslor genomförs.

För *Värnamo sjukvårdsområde* har vi endast tagit del av en blankett avseende inventering/beslut om bisyssla från kirurgkliniken³. Bisysslor har i övrigt diskuterats i samband med medarbetarsamtal men inte dokumenterats på aktuell blankett.

För *Jönköpings sjukvårdsområde* har stickprovsgranskning skett inom ortoped- och reumatologkliniken. Vi har tagit del av inventering och beslut om bisysslor.

För Röntgen inom *Medicinsk diagnostik* sker fråga om bisyssla i samband med medarbetarsamtal. Någon dokumentation av detta har tidigare inte skett. I samband med stickprovsundersökningen har vi tagit del av aktuell dokumentation.

I enkäten ställdes frågan ”Jag informerar mina medarbetare vid nyanställning om landstingets riktlinjer för bisysslor”. Här ses en stor spridning i svaren. Av cheferna anger 36 % värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar ”*Aldrig*”. Något fler, eller 41 % anger värde 4 eller 5 där värde 5 motsvarar svaret ”*Alltid*”.

I enkäten ställdes frågan ”I samband med medarbetarsamtal frågar jag om medarbetaren har bisyssla”. Här ses också en stor spridning i svaren. Av cheferna anger 46 % värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar ”*Aldrig*”. Något färre, eller 34 % anger värde 4 eller 5 där värde 5 motsvarar svaret ”*Alltid*”. Endast 27 % av cheferna inom Jönköpings sjukvårdsområde frågar medarbetaren i samband med medarbetarsamtal.

I enkäten ställdes frågan ”Jag dokumenterar förekomst av bisyssla hos medarbetare”. Här ses en stor spridning i svaren. Av cheferna anger 43 % värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar ”*Aldrig*”. Något färre, eller 41 % anger värde 4 eller 5 där värde 5 motsvarar svaret ”*Alltid*”.

Av enkäten framgår att endast 14 % använder sig av den blankett som är avsedd för dokumentation av bisyssla.

I enkäten ställdes frågan ”Jag dokumenterar det beslut som fattas om bisysslan”. Här ses en stor spridning i svaren. Av cheferna anger 47 % värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar ”*Aldrig*”. Något färre, eller 37 % anger värde 4 eller 5 där värde 5 motsvarar svaret ”*Alltid*”.

3.3.3. Intern kontroll

Landstingsstyrelsen har upprättat en Intern kontrollplan för år 2014. Av dokumentet framgår att syftet med den interna kontrollens är att genom uppföljningssystem kontrollera verksamhetens följsamhet till mål och riktlinjer för en god hushållning d.v.s. att verksamheten är ändamålsenlig och kostnadseffektiv.

Med en rimlig grad av kontrollinsats ska säkerställas att organisation och det sätt som arbetet bedrivs säkrar följsamhet till lagar, riktlinjer och policys.

³ Vi hade för avsikt att granska ortopedkliniken. Det visade sig att tidigare verksamhetschef hade destruerat dokumentation avseende bisysslor varför denna klinik inte har kunnat granskas.

I kontrollplanen för år 2014 finns fråga om bisyssla som kontrollmoment. Samtliga förvaltningar ska kontrollera om fråga om bisyssla ställts utifrån följande:

- 10 stycken slumpmässigt utvalda nyanställningar
- 10 stycken slumpmässigt utvalda medarbetarsamtal

Resultatet av uppföljningen av kontrollmoment ska rapporteras av förvaltningscheferna till landstingsdirektören. En sammanfattning av det interna kontrollarbetet och resultatet av detta rapporteras av landstingsdirektören till landstingsstyrelsen.

3.4. Bisysslor hos landstingets anställda

Inledningsvis vill vi framhålla att de uppgifter vi redovisar om bisysslor naturligtvis även innehåller uppgift om *godkända* bisysslor.

Vidare vill vi påpeka att den kartläggning avseende förekomst av bisyssla hos landstingets anställda omfattar endast de medarbetare som anges som ägare eller styrelseledamot i annat företag. Således fångas inte förekomst av landstingets medarbetare som har *anställning* i annat företag.

Per 2013-12-18 fanns det 11 056 anställda i landstinget. Samtliga anställda har matchats gentemot aktiebolagsregistret, handels- och föreningsregistret hos Bolagsverket samt mot Bisnode⁴ (avseende enskild firma). Uppgifterna omfattar således förtroendevalda, tillsvidareanställda och visstidsanställda.

Resultatet visar på att 1 851 anställda (17 %) har anknytning/uppdrag i företag. Det totala antalet träffar uppgår till 2 428 vilket innebär att det finns flera anställda som har mer än ett engagemang.

Flest antal funna bisysslor avser enskild firma, 915 stycken.

3.5. Landstingets köp av varor och tjänster

Vi har granskat landstingets köp av varor och tjänster från företag där anställda har ett engagemang. Samtliga engagemang hos landstingets anställda har jämförts med de företag som finns i landstingets leverantörsreskontra år 2013. Jämförelsen visar att 161 företag, där någon anställd har ett engagemang, återfinns i landstingets leverantörsreskontra. Inköpen uppgår till 10 860 fakturor motsvarande ca 347 mnkr⁵.

Upphandlingsenheten har tecknat avtal med 43 av dessa företag. Enligt LOU går direktupphandlingsgränsen till 284 tkr. Dras gränsen vid detta belopp har landstinget gjort inköp utav 50 företag där ramavtal var tecknats med 30. Dvs för 20 företag saknas ramavtal.

⁴ Bisnode är ett företag som levererar beslutsstöd. InfoTorg är en produktfamilj inom Bisnode som levererar upplysningar från officiella källor.

⁵ Här ingår kollektivtrafik för motsvarande 157 mnkr

4. Revisionell bedömning

Att landstinget personal har en bisyssla är per definition varken positivt eller negativt. Bedömning av bisyssla inom landstinget måste innebära en avvägning mellan positiva och negativa konsekvenser i varje enskilt fall och grundas på kriterierna i Lagen om Offentlig Anställning (LOA) och kollektivtalet Allmänna Bestämmelser (AB).

Förekomst av bisyssla hos landstingets anställda är ett riskområde som ställer krav på god intern kontroll. Av vår granskning framgår att en av sex anställda i landstinget har en bisyssla. Av granskningen framgår även att det förekommer att landstinget handlar av företag där någon anställd i landstinget har ett engagemang.

Nedan sker en avstämning av respektive delfråga. Därefter besvaras revisionsfrågan.

Finns policy eller regler för bisysslor?

Det finns policy och regler för bisysslor. Vår bedömning är att landstingsstyrelsen i huvudsak har upprättat ändamålsenliga riktlinjer avseende bisysslor. Riktlinjerna är i enlighet med lagstiftning och kollektivavtal. Vi ser positivt på att det finns ett underlag i form av vägledning inför beslut om bisyssla, ett presentationsmaterial av riktlinjerna som underlag för arbetsplatsträff samt blanketter som är avsedda för inventering av bisyssla samt beslut om bisyssla.

Granskningen visar på ett behov av att förtydliga riktlinjerna när det gäller vårdval i specialiserad vård. Vi konstaterar att det finns skillnader i riktlinjerna mellan vårdval inom primärvård och specialiserad vård. Vi anser att de särskilda tillämpningsanvisningar som tagits fram bör kompletteras med vägledning och tydliggörande exempel.

Den nya överenskommelsen på nationell nivå avseende läkemedelsindustrin, medicinteknisk- och laboratorietekniska industri bör också integreras i riktlinjerna med exempel som vägledning inför beslut.

Efterlevs regelverken för anställdas bisysslor?

Vi bedömer att det finns brister vad gäller efterlevnad av regelverket.

Vi konstaterar att riktlinjerna i huvudsak är kända av cheferna i organisation. Av granskningen framgår dock att det brister vad gäller information vid nyanställning av medarbetare. Frågan om bisysslor är heller inte en naturlig del i medarbetarsamtalet. Det finns brister vad gäller dokumentationen om godkända och icke-godkända bisysslor. Det framgår av granskningen att de blanketter som är avsedda för ändamålet inte används i alla delar av organisationen.

Har landstingsstyrelsen ett ändamålsenligt system och rutiner för att säkra att anställda inte utför bisysslor som kan leda till skada för landstinget?

Vår sammanfattande bedömning är att det finns brister i landstingsstyrelsens system och rutiner för att säkra att anställda inte utför bisysslor som kan leda till skada för landstinget.

Det har inte skett någon uppföljning av riktlinjerna för bisysslor. I Intern kontrollplan för år 2014 har fråga om bisyssla uppmärksammats som kontrollmoment. Vi ser positivt på att landstinget genom stickprovsundersökning påbörjar kontroller inom området. Kontrollen måste ända bedömas som begränsad då exempelvis 10 medarbetarsamtal är en bråkdel av alla medarbetarsamtal som genomförs inom Jönköpings sjukvårdsområde med 3 880 anställda.

För att säkerställa följsamhet mot fastställda riktlinjer krävs möjlighet till sammanställning av tillåtna och otillåtna bisysslor på förvaltningsnivå. Inom landstinget finns idag kunskapen om bisysslor på verksamhetsnivå. Det sker ingen inventering/uppföljning av bisysslor på förvaltningsnivå eller på aggregerad central nivå vilket vi anser bör ske som en del i den interna kontrollen. Detta för att tydligare säkerställa att bisysslor inte verkar förtroendeskadligt, arbetshindrande eller konkurrerande.

Rekommendationer

För att utveckla den interna kontrollen för bisysslor rekommenderar vi:

- Regelbunden uppföljning av riktlinjerna för bisysslor.
- Upprätta en sammanställning av tillåtna och otillåtna bisysslor på förvaltningsnivå. Vi anser att samtliga beslut, såväl tillåtelser som förbud, skall dokumenteras skriftligt samt diarieföras.
- Komplettera riktlinjerna med precisering avseende vårdval i specialiserad vård med vägledning och tydliggörande exempel. Integrera överenskommelsen på nationell nivå avseende läkemedelsindustrin, medicinteknisk- och laboratorietekniska industri med riktlinjerna och ge exempel som vägledning inför beslut.

2014-03-18

Jean Odgaard

Projektledare