

Regionstyrelsens arbetsutskott §§ 194-211

Tid: 2015-12-07 kl. 13.00-16.40

Plats: Regionens hus, Sal A

§ 202 **Bisyssla policy**

RJL2015 **Beslut**

/1740 Regionstyrelsens arbetsutskott föreslår regionstyrelsen besluta

- fastställa policy för bisyssla.

Sammanfattning

Med bisyssla menas varje syssla eller verksamhet som en medarbetare har vid sidan om sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet.

Regionen i Jönköpings län uppmuntrar sina medarbetare till aktiv fritid och engagerat deltagande i föreningsliv men det behövs en policy som tydliggör vad som gäller. Ärendet återremitterades från regionstyrelsen 2015-09-15.

Förslag vid sammanträdet

Carina Ödebrink meddelar att den socialdemokratiska gruppen kommer att lägga fram ett förslag på ändringar vid regionstyrelsens sammanträde.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2015-11-01

Beslutet skickas till

Regionstyrelsen

Vid protokollet

Lena Bohman Hjelmstedt

Justeras

Håkan Jansson

Regionstyrelsens arbetsutskott §§ 194-211

Tid: 2015-12-07 kl. 13.00-16.40

Rätt utdraget,
Intygar

Lena Sandqvist

Regionledningskontoret

Regionstyrelsen

Bisyssla - Policy

Förslag till beslut

Regionstyrelsen föreslås besluta att fastställa policy för bisyssla.

Sammanfattning

Med bisyssla menas varje syssla eller verksamhet som en medarbetare har vid sidan om sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet.

Regionen i Jönköpings län uppmuntrar sina medarbetare till aktiv fritid och engagerat deltagande i föreningsliv men det behövs en policy som tydliggör vad som gäller.

Tidigare beslut

Återremitterades från regionstyrelsen 2015-09-15.

REGIONLEDNINGSKONTORET

Agneta Jansmyr
Regiondirektör

Anders Liif
HR-direktör

Regionledningskontoret

Regionstyrelsen

Bisyssla - Policy

Med bisyssla menas varje syssla eller verksamhet som en medarbetare har vid sidan om sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet.

Regionen uppmuntrar sina medarbetare till aktiv fritid och engagerat deltagande i föreningsliv och samhälle. Regionen stöder således att medarbetare utvecklar bisysslor vid sidan om sin anställning.

Vissa bisysslor är emellertid inte tillåtna. Medarbetare får inte utöva bisyssla som är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande gentemot Region Jönköpings läns verksamhet.

Bakgrund

Arbetsgivaren har möjlighet att utifrån gällande lagstiftning och avtal tillåta eller förbjuda bisysslor. Bedömningen ska ske utifrån lagen om offentlig anställning (LOA) och/eller kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Bisyssla ska granskas utifrån följande tre kategorier:

- **Förtroendeskadlig bisyssla (LOA).** Medarbetare får inte inneha någon bisyssla som kan påverka opartiskheten i arbetet eller skada Region Jönköpings läns anseende.
- **Arbetshindrande bisyssla (AB).** Medarbetare får inte inneha bisysslor som påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation.
- **Konkurrerande bisysslor (AB).** Medarbetare får inte inneha bisyssla i verksamhet med samma utbud och kundkrets som Region Jönköpings län har. Bisyssla som på annat sätt menligt påverkar regionens verksamhet, intäkter eller affärsuppgörelser är inte heller tillåten.

Vid hantering av bisyssla finns stöddokument ”Vägledning inför beslut om tillåtna och otillåtna bisysslor”.

Uppföljning av bisysslor

Det ska mellan chef och medarbetare finnas en öppenhet kring bisysslor. Det är naturligt att chefen begär att få information om bisysslor. Det är även naturligt att medarbetaren vid behov tar upp frågor om bisysslor med sin chef och efterfrågar regionens ställningstagande innan bisyssla inleds.

- Närmaste chef ska ha kännedom om förekomsten av alla bisysslor på egen enhet.
- Vid nyanställning ska arbetsgivaren informera om regionens riktlinjer och verksamhetsområdets rutiner. Fråga om bisyssla ska ställas innan anställningsavtal undertecknas.
- Fråga om bisyssla ska vara en naturlig del i medarbetarsamtalet
- Bisyssla ska omprövas årligen.
- Samtliga beslut om förbud av bisyssla ska diarieföras.

Beslutsordning

Regiondirektör fattar beslut om förbud av bisyssla avseende direktörer för verksamhetsområdena.

Direktör för verksamhetsområdet fattar beslut om förbud av bisyssla avseende verksamhetschefer och ledningsstaben.

Verksamhetschef fattar beslut om förbud av bisyssla för chefer och medarbetare inom respektive klinik/enhet.

Vid oklara eller prejudicerande fall ska samråd före beslut ske med HR-direktör.

Beslut

Regionen har rätt att förbjuda bisyssla som anses förtroendeskadlig. Innan beslut om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla ska arbetsgivaren ha inhämtat rimligt underlag. Medarbetaren bör ges möjlighet yttra sig. Sådant beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Medarbetare har rätt att överklaga sådant beslut.

Regionen har också rätt att förbjuda arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Beslutet ska vara skriftligt, efter att underlag inhämtats och efter yttrande från medarbetaren.

Vid arbetshindrande och konkurrerande bisyssla har regionen fri prövningsrätt (s.k. arbetsgivarventil) och skälighetsbedömning vad gäller arten och omfattningen av bisysslans inverkan på de ordinarie arbetsuppgifterna.

Vid bedömning av bisysslor och andra engagemang inom läkemedelsområdet finns lokala riktlinjer som bygger på den nationella rekommendationen ”Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och

laboratorietekniska industrin”, fastställd av Landstingsstyrelsen att gälla från 2014-01-01.

Tjänstledighet

För förtroendeskadlig bisyssla gäller förbud i princip även vid tjänstledighet (LOA). Detta gäller inte om medarbetaren uppehåller en anställning där förbudet saknar betydelse.

Tjänstledighet ska inte medges om det innebär att konkurrerande verksamhet kommer att fullgöras.

Avveckling

Vid förbud mot bisyssla bör skälig tid för avveckling ges, normalt högst tre månader.

Påföljder

Genom anställningsavtalet förbinder sig varje medarbetare vara lojal mot regionen som arbetsgivare. Medarbetare ska därför alltid prioritera regionens verksamhet i sin yrkesutövning.

Om en medarbetare brister i sina skyldigheter genom att, trots anmodan, inte lämna 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.

Regionledningskontoret

Vägledning inför beslut om tillåten eller otillåten bisyssla

Vid bedömning om en bisyssla är tillåten eller inte kan flera omständigheter spela in. Omständigheterna kan dessutom variera i betydelse för olika medarbetare och de specifika situationer som råder i deras funktioner. I prövning av bisyssla ska vägas in bisysslans omfattning, dess art och om den är riktad mot det kompetensområde eller verksamhet som medarbetaren har sin anställning. Angivna exempel är ingen uttömmande redogörelse men kan användas som underlag vid bedömningen i varje enskilt fall.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisysslor. Försiktighet bör iaktas med uppdrag i ideell organisation, som har samröre med Region Jönköpings län, om medarbetaren arbetar med fördelning av pengar eller andra resurser till ideella organisationer.

För medarbetare med styrelse- eller förtroendeuppdrag hos facklig organisation och som har till uppgift att förhandla, handlägga personalfrågor eller på annat sätt tillvarata regionens intressen, är det viktigt att vara klar över uppdragets roller och ansvar.

Regionens chefer ska föregå med gott exempel och vara restriktiva med bisysslor i kombination med chefsuppdrag.

Förtroendskadlig bisyssla kan avse jävsituationer av olika slag. Jäv kan uppstå om medarbetare i sin bisyssla har att pröva/överpröva vissa beslut som fattas inom regionen. Förtroendskadlig bisyssla kan även uppstå om medarbetaren har intressen i företag som anlitas av regionen och själv beslutar om, eller kan påverka beslut om, exempelvis upphandling eller egendomsförvaltning.

Ytterligare vägledning kring gränsdragningen mellan tillåten och förtroendskadlig bisyssla återfinns i ”Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laboratorietekniska industrin” fastställd av Landstingsstyrelsen att gälla fr o m 2014-01-01.

Det finns även PM ”Bisysslor och andra engagemang inom läkemedelsområdet – riktlinjer” 2011-03-22. Båda handlar om bisysslor som konsult åt

läkemedelsföretag, föreläsare vid terapiinriktad utbildning och vetenskaplig sammankomst, rådgivare till företag i advisory board eller liknande och som ska anmälas till verksamhetschefen för skriftligt godkännande. Oavsett om uppgiften är arvoderad eller inte. Medverkan bör normalt vara ett uppdrag i tjänsten. Om uppdraget är av konsultativ karaktär är det att betrakta som bisyssla och ska prövas.

En bisyssla med karaktär av alternativa behandlingsmetoder som inte utövas eller accepteras inom Region Jönköpings läns verksamheter kan vara förtroendeskadlig om patienten kan uppfatta det som att medicinskt kunnig personal står bakom metoden.

Ingen bisyssla bör utövas på ett sådant sätt att det kan uppfattas som om regionen medverkar i verksamheten. Exempelvis genom att hänvisa till sin anställning i regionen, visa bilder från sin arbetsplats på Internet eller i annan marknadsföring, som kan uppfattas som om regionen står bakom aktiviteten eller rekommenderar den.

Vid bedömning av förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA hänvisas även till checklistan i SOU 2000:80.

Med **arbetshinderande bisyssla** avses arbete eller uppdrag som kan påverka möjligheterna

- att fullgöra en god arbetsprestation under arbetstid
- att förskjuta arbetstid eller byta schema
- att förlägga jour eller beredskap
- att fullgöra övertidsarbete

Regelbundet arbete hos bemanningsföretag, annat landsting/region, kommun, annat företag eller i egen firma utöver anställningen i regionen kan vara exempel på sådan belastande bisyssla. Vid bedömningen måste exempelvis beaktas om medarbetaren är hel- eller deltidsanställd.

En heltidsanställd medarbetare kan normalt inte ha sådan fortlöpande bisyssla i mer än ringa omfattning. Gällande regler för arbetstid och semester förutsätter i princip att ledig tid behövs för vila, återhämtning och rekreation.

Konkurrerande bisyssla kan tydligt uppstå om sysslan sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som regionen har. Det får inte förekomma bisysslor som möjliggör att patienter kan styras över från regionens verksamhet till privata företag för behandling eller provtagning.

Företag som vid en upphandling eller motsvarande förfarande lägger anbud eller ansöker om ackreditering, eller avser att göra detta, är att betrakta som konkurrerande verksamhet.

Konkurrerande bisyssla kan även föreligga när regionen genom bisysslan inte ges möjlighet att använda befintliga tjänster i egen regi såsom behandlingar, utbildningar, handledning etc. När kompetens finns inom regionen ska sådana uppdrag ske som tjänsteuppdrag. Om behov av tjänsten finns inom en annan enhet än den egna kan köp/sälj av tjänsten ske mellan verksamhetsområden.

Det kan uppstå situationer då medarbetare vill arbeta inom specialiserad privat sjukvård och samtidigt vara anställd i regionen. En samlad bedömning behöver då göras kring den egna verksamhetens uppdrag, förenligheten med att arbeta privat, bisysslor och tjänstledighet. Bedömning av medarbetarens ledighet får utgå från om den egna verksamheten och den privata kan fungera parallellt.

Ögonsjukvård är en avgränsad verksamhet inom specialiserad sjukvård som omfattas av regionens vårdval. Utifrån regionens kompetensbehov kan konkurrensklausulen enligt AB hanteras med generositet om det bedöms vara förenligt att arbeta kvar i regionen och samtidigt arbeta i vårdval ögonsjukvård.

Inom Vårdval primärvård är det inte förenligt att kombinera anställning i privat primärvårdsverksamhet, med anställning i regionen, utifrån konkurrensklausulen.

Några exempel där bisysslor antingen är tillåtet eller inte tillåtet

- Medarbetare inom Vårdcentralerna Bra Liv kan inte vara anställda i privat primärvårdsverksamhet i länet
- Medarbetare inom sjukhusvård kan vara anställda i privata primärvårdsbolag
- Vid situation då det bedöms vara förenligt att arbeta i regionen samtidigt med arbete inom vårdval ögon, kan det vara tillåtet
- Medarbetare kan bedriva egna företag inom sitt kompetensområde men prövning måste alltid ske. Exempelvis lärare inom naturbruk med eget lantbruk, ridskola etc.
- Medarbetare kan inte sälja tjänster till regionen om man kan utföra uppdraget som anställd t ex. behandlingar, utbildningar, handledning etc.
- Medarbetare tillåts inte att i sin bisyssla (även om bisysslan i sig är tillåten) använda regionens resurser såvida inte särskild överenskommelse träffats. (Lokaler, utrustning, förbrukningsmaterial, kläder, rekvisita etc.)
- Medarbetare inom kulturverksamhet kan inte ta externa arrangörs- eller produktionsuppdrag
- Remitterande yrkesgrupper får inte remittera patienter från anställning/egen verksamhet till sig själv
- Regionens verksamhetsplanering och schemaläggning får inte störas eller anpassas för att medarbetare ska klara av extraarbete
- Medarbetare har att särskilt uppmärksamma erbjudanden som kan medföra risk för jävsituationer och förtroendeskadliga uppdrag genom att informera verksamhetschef, eller närmaste chef över denne, innan sådant uppdrag accepteras.

Rätt att överklaga beslut

Medarbetare har rätt att överklaga beslut om förbud av bisyssla och kan även driva frågan rättsligt.

Tvist angående förbud mot bisyssla handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, dvs. slutligt i tingsrätt eller i arbetsdomstolen.

Vid arbetshindrande och konkurrerande bisyssla kan ett beslut om förbud endast angripas rättsligt om den fria prövningsrätten använts på ett godtyckligt eller annat otillbörligt sätt.