

Fördjupad granskning nr 6/2023

Kontroll över bisysslor

December 2023
Clara Wiklund
Revisionskontoret
Region Västerbotten
Diarienummer: REV 14-2023



Innehåll

1. Sammanfattande analys	3
2. Bakgrund	4
3. Granskningens genomförande	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Ansvarig nämnd samt avgränsningar	5
Revisionskriterier	5
Metod	6
4. Reglering av bisysslor	8
Förtroendskadlig bisyssla	8
Arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla	8
Kommunallagens regler om jäv	9
5. Resultat	9
Förekomsten av bisysslor	9
Riktlinjer och rutiner	10
Uppföljning och kontroll	11
Efterlevnad av riktlinjer och rutiner	11
6. Svar på revisionsfrågor	13
7. Rekommendationer	13
8. Bilaga 1 Dokumentöversikt	14

1. Sammanfattande analys

En bisyssla är en form av uppdrag en anställd har vid sidan av sin anställning som inte är av privat karaktär. Anställda i regionen är fria att ha en bisyssla så länge bisysslan inte är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande gentemot regionens verksamhet.

Granskningen visar att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden i huvudsak har säkerställt att det i regionen finns tydliga riktlinjer för att kontrollera och besluta om en bisyssla ska vara otillåten eller inte. Av riktlinjerna framgår att det är verksamhetschef eller motsvarande som ska kontrollera och besluta om en bisyssla ska förbjudas. I regionen förekommer inga centrala kontroller av bisysslor.

Granskningen är inriktad mot bisysslor hos läkare. En kontroll i Bolagsverkets register visar att 25 procent av regionens läkare hade en eller flera bisysslor i olika företag. Ett stickprov visar att endast 13 procent av dessa bisysslor var anmälda och dokumenterade i enlighet med regionens riktlinjer.

Enligt regionens riktlinjer ska förbud mot bisysslor diarieföras. I granskningen framkommer att inga sådana beslut finns diarieförda. Regionen är en stor organisation med cirka 10 000 anställda. Vi uppfattar att det kan finnas risk att beslut om förbjudna bisysslor inte blir diarieförda.

Vi har även kontrollerat bisysslor bland regionstyrelsens sex direktörer. En av direktörerna hade flera bisysslor. Regiondirektören uppger att han känt till bisysslorna. Vi har begärt att få ta del av dokumentationen om bisysslorna men inte fått någon sådan från regiondirektören.

En slutsats från granskningen är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte har säkerställt att kontrollen över bisysslor fungerar tillfredsställande. Bristande kontroller medför en risk. Bisysslor kan på olika sätt komma i konflikt med regionens verksamhet, ge upphov till jävssituationer och leda till förtroendeskada för regionen.

Vi rekommenderar regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att arbeta med följande områden:

- Säkerställ att det i riktlinjerna förtydligas vad som gäller för hur och var dokumentation av bisysslor ska dokumenteras samt se till att riktlinjer och dokumenthanteringsplan överensstämmer.
- Säkerställ att chefer och medarbetare får tillräckligt stöd och information för vad som gäller för bisysslor.
- Säkerställ att verksamheterna följer reglerna för bisysslor och att medarbetares bisysslor blir dokumenterade och bedömda.
- Säkerställ att bisysslor följs upp och kontrolleras i tillräcklig utsträckning.

2. Bakgrund

En bisyssla kan på olika sätt komma i konflikt med regionens verksamhet och exempelvis ge upphov till jävssituationer och förtroendeskada för regionen. Därför finns det vissa begränsningar i en anställds rätt att ha en bisyssla. Om bisysslan är förtroendeskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande kan arbetsgivaren förbjuda den. Förekomsten av bisysslor hos anställda i regionen regleras av lagen om offentlig anställning (LOA) och kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Med bisyssla menas en tillfällig eller permanent syssla som en anställd har vid sidan av arbetet och som inte hör till privatlivet. Det kan handla om ett extra arbete i annan anställning, ett uppdrag eller en egen verksamhet vid sidan av sitt ordinarie arbete. Aktiviteter av olika slag som hör till privatlivet, exempelvis att utöva en hobby eller sköta om sin egendom, räknas inte som bisyssla.

I kommunallagen finns inga särskilda regler om bisysslor men regler om jäv kan ibland tillämpas för bisysslor. Regionens hantering av bisysslor kan även ses som en del i arbetet att förebygga oegentligheter.

Enligt regionens riktlinjer för bisysslor och centralt kollektivavtal (AB) är anställd ansvarig att på eget initiativ anmäla och redogöra för eventuell bisyssla till sin chef. Om chefen bedömer att en bisyssla hindrar eller konkurrerar med arbetet eller är förtroendeskadlig ska chefen besluta om förbud för bisysslan.

Revisorerna har i sin riskanalys identifierat risker kopplade till regionens rutiner och hantering av bisysslor eftersom bristande hantering kan leda till förtroendeskada och påverka regionens verksamhet negativt. Revisorerna har i sin revisionsplan för år 2023 beslutat att genomföra en fördjupad granskning av hantering av bisysslor i regionen.

3. Granskningens genomförande

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att ge underlag för att bedöma om regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har säkerställt en tillräcklig styrning och kontroll av hanteringen av bisysslor. För detta ska vi besvara följande revisionsfrågor.

Har regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att:

- Det finns ändamålsenliga regler och kontroll för hantering av bisysslor?
 - *Finns tydliga riktlinjer, rutiner, checklistor eller motsvarande för kontroll av bisysslor?*
 - *Är ansvaret för att kontrollera medarbetares bisyssla tydligt?*
 - *Framgår beslutsbefogenhet av delegationsordningar?*
 - *Finns system och rutiner för att säkerställa att anställda känner till regler kring bisysslor?*
- Det finns system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?

- *Finns någon typ av sammanställning av bisysslor, inventering, uppföljning. Finns någon kunskap om en samlad bild av bisysslor på verksamhetsnivå?*
- *Gör verksamheterna några egna kontroller kring efterlevnad av regler kring bisysslor?*
- *Genomförs kontroller för att följa upp regionens köp från företag där anställd har bisyssla?*
- Verksamheterna följer angivna regler och rutiner?
 - *Är de anställdas bisysslor kända av närmsta chef?*
 - *Finns de anställdas bisysslor dokumenterade?*
 - *Om bisyssla har förbjudits, finns ett skriftligt beslut diariefört?*

Ansvarig nämnd samt avgränsningar

Granskningen omfattar regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden. I regionstyrelsens förvaltning har vi granskat kontrollen över bisysslor hos direktörer. Inom hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning har vi granskat kontrollen över bisysslor hos läkare.

I granskningen är kontrollen av bisysslor inom hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning mer omfattande än kontrollen inom regionstyrelsens förvaltning. Därav är det i rapporten ett större fokus på kontrollen över bisysslor hos läkare.

Revisionskriterier

Revisionskriterierna utgör de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterier för denna granskning har varit följande:

- **Kommunallagen (2017:725) 6 kap 6 §** anger att nämnderna inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och riktlinjer samt bestämmelser i lag eller annan författning. Nämnden ska även se till att den interna kontrollen är tillräcklig.
- **Kommunallagen (2017:725) 6 kap 28-32 §§** reglerar jäv för förtroendevalda och anställda inom regionen.
- **Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) 7 § och 7 a-c §§** reglerar att en arbetstagare inte får ha bisyssla som skadar allmänhetens förtroende för verksamheten. Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om när en bisyssla är otillåten. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten.
- **Kollektivavtal Allmänna bestämmelser 3 kap 8 §** anger att arbetstagare är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som är nödvändiga för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten.

- **Regionens bestämmelse kring bisyssla** anger att bland annat hur bedömning och beslut om förbud ska dokumenteras. Förbud om bisyssla ska diariieföras i regionens diarium. Om chef har bedömt att det inte finns grund att förbjuda bisysslan ska dokumentation sparas på enheten.

Metod

Dokumentanalys av styrdokument

Vi har granskat och analyserat riktlinjer, rutiner och motsvarande som är kopplade till styrning och kontrollen av bisysslor. Syftet med dokumentanalysen var att identifiera och samla in revisionsbevis, det vill säga sådan information som ger stöd för slutsatserna i granskningsrapporten.

Intervjuer med chefer och tjänstepersoner

Vi har intervjuat och genomfört avstämningar med sju chefer inom hälso- och sjukvården som har anställda med bisysslor inom sin verksamhet. Vi har även haft avstämningar med företrädare för regionens HR-stab.

Registerkontroll av förekomsten av bisysslor

Syftet med registerkontrollen och stickproven var att kontrollera om verksamheterna följde reglerna för bisysslor. För att identifiera förekomsten av bisysslor i regionen har vi kontrollerat ett urval av anställda gentemot Bolagsverkets register.

Regionen har cirka 10 000 anställda. I denna granskning valde vi att kontrollera förekomsten av bisysslor hos sex direktörer inom regionstyrelsens förvaltning samt de 1547 läkare inom hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning. Tills vidare, visstid, timanställda och kombinationsanställda ingick i urvalet. Bestämmelser för bisysslor gäller samtliga anställda oavsett anställningsform.

Med hjälp av uppgifter från HR-staben om anställda i vårt urval per sista augusti 2023 kontrollerade vi uppgifterna gentemot aktiebolagsregistret, samt handels- och föreningsregistret hos Bolagsverket.

I kontrollen fångades anställda som hade ett aktuellt uppdrag som ägare eller styrelseledamot i ett företag upp. Metoden fångade inte upp om personer har en enskild firma eftersom det inte är krav på att dessa ska registreras hos Bolagsverket. Metoden fångade inte heller upp om en person har en anställning i ett företag, utan enbart om personen är ägare eller styrelseledamot.

Registerkontrollen visade att 418 av de 1 547 läkarna hade någon form av uppdrag i företag eller förening. För regionstyrelsens direktörer var det två personer av de sex som hade någon form av uppdrag.

Stickprov

Vi rensade resultatet från registerkontrollen från anställda med uppdrag i olika typer av föreningar eftersom dessa i regel hör till privatlivet och inte är att betrakta som bisyssla. Efter rensning återstod 378 läkare som hade en eller flera bisysslor i totalt 491 olika företag. Av regionstyrelsens direktörer var det en direktör som hade bisysslor i nio företag.

Vi kontrollerade listan med de över de 500 företagen som de anställda hade bisysslor i gentemot regionens leverantörsregister i syfte att identifiera eventuella förtroendeskadliga utbetalningar. Vår kontroll visade inte på några utbetalningar från

regionen till företag i vilka anställda hade uppdrag i. Vi gick därför inte vidare med ytterligare kontroller av utbetalningar.

Utifrån listan på läkare med en eller flera bisysslor i företag valde vi slumpmässigt ut 60 personer för att genomföra ett stickprov. I gruppen regionstyrelsens direktörer kontrollerade vi direktören som hade bisysslor. I stickprovet kontrollerade vi följande:

- Om personens bisyssla/bisysslor var dokumenterad?
- Om personens bisyssla/bisysslor var känd av närmaste chef?
- Om bisysslan var förbjuden, fanns beslut diariefört?

Kontrollen genomförde vi genom att kontakta de 37 chefer som hade en anställd läkare som ingick i stickprovet. Hos de berörda cheferna begärde vi in samtliga dokumenterade bisysslor för läkare inom deras respektive verksamhet. Vi bad även cheferna uppges kända bisysslor som inte var dokumenterade. Huvuddelen av cheferna var behjälpliga och svarade på begäran. Tre av cheferna fick vi inget svar från, vilket motsvarar 5 personer i stickprovet.

Dokumentation av anmälda bisysslor som var daterade efter att vi begärde in dokumentationen har vi i stickprovet räknat som att de inte var dokumenterade. Vi fick även in flertalet blanketter som inte var fullständigt ifyllda. Dessa har vi inte heller räknat in i stickprovet.

För direktören med bisysslor inom regionstyrelsens förvaltning efterfrågade vi dokumentation hos regiondirektören.

Kvalitetssäkring

Rapporten har kvalitetssäkrats internt genom att den granskats av revisionsdirektören. Tjänstepersoner och chefer inom hälso- och sjukvårdsnämnden som har blivit intervjuade har fått möjlighet att lämna synpunkter på rapporten.

4. Reglering av bisysslor

Som huvudregel är bisysslor tillåtna. En bisyssla är dock otillåten om den kan anses förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande. Förtroendeskadliga bisysslor är reglerade i lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) och innebär att arbetsgivaren ska förbjuda en bisyssla om den bedöms förtroendeskadlig. En bisyssla som arbetsgivaren bedömer som arbetshindrande och konkurrerande kan arbetsgivaren enligt kollektivavtalet förbjuda.

Förtroendeskadlig bisyssla

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor handlar om allmänhetens tillit till regionen. Enligt 7 § LOA får en anställd inte ha en bisyssla som kan påverka förtroendet för en anställd i regionen eller skada regionens anseende. Det innebär att en anställd i regionen inte får ha en bisyssla som medför risk att jävssituationer eller förtroendeskada kan uppkomma. Riskerna för förtroendeskada kan variera beroende på bisysslans omfattning, koppling till den anställdes verksamhetsområde samt ekonomisk ersättning. Risken för att regionens förtroende kan skadas räcker som skäl för ett förbud. Förtroendeuppdrag i politiska, fackliga eller ideella organisation är i lagens mening en bisyssla som kan förbjudas om det är förtroendeskadlig.

Arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla

Förbudet mot arbetshindrande bisyssla syftar till att motverka att anställd på grund av bisyssla missköter sitt arbete. Det handlar om att den anställda inte kan fullgöra sitt arbete som förväntat på grund av bisysslan eller att bisysslan medför särskilda krav för ledigheter, jour eller beredskap.

En konkurrerande bisyssla är av sådan karaktär att den konkurrerar med regionens intressen eller verksamhet. Exempelvis om bisysslan har samma utbud som regionen eller kan påverka regionens intäkter eller affärsuppgörelser negativt.

Ett förbud av en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla ska föregås av facklig förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL § 11).

Allmänna bestämmelser (AB)

Allmänna bestämmelser (AB) innehåller allmänna anställningsvillkor för anställda inom kommuner och regioner. Enligt AB § 8 ska arbetstagaren anmäla en bisyssla och lämna in uppgifter som behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska enligt AB medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla.

Av kommentarerna i AB framgår att arbetsgivaren minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal ska informera arbetstagarna om skyldigheten att på eget initiativ anmäla bisyssla. Därutöver ska arbetsgivaren informera om bestämmelser om bisysslor på "lämpligt vis".

Förtroendeuppdrag i politiska, fackliga eller ideella organisationer är enligt allmänna bestämmelser inte en bisyssla.

Specialbestämmelser för läkare

Enligt kollektivavtalet Specialbestämmelser för läkare ska arbetsgivaren medge skälig tid för avveckling av en konkurrerande bisyssla. Det gäller om arbetsgivaren bedömer att det är en konkurrerande bisyssla enligt Allmänna Bestämmelser § 8.

Kommunallagens regler om jäv

I kommunallagen regleras jäv för anställda och förtroendevalda i regionen. Med jäv menas situationer då en anställd eller förtroendevald har en sådan relation till ett ärende eller part i ärende att det riskerar dennes opartiskhet vid handläggning och beslut. Reglerna grundar sig på regeringsformens bestämmelser och krav på of-fentliganställdas objektivitet och saklighet. Enligt kommunallagen (6 kap. 30 §) får jäviga inte på något sätt delta i handläggningen eller beslut i ärendet. En person som misstänker sig vara jävig i ett ärende ska självmant uppge det.

Om en anställd eller förtroendevald deltar i handläggning eller beslut i ett ärende trots att hen är jävig kan beslutet överklagas och eventuellt ogiltigförklaras på grund av jävet. Om en anställd medvetet har undvikit att anmäla jäv kan det betraktas som brott mot skyldigheterna som följer med anställningsavtal. I sådant fall kan det leda till arbetsrättsliga åtgärder från arbetsgivarens sida.

5. Resultat

Förekomsten av bisysslor

Bland läkare hade cirka 25 procent en eller flera bisysslor

Vår kontroll i Bolagsverkets register visade att 378 av regionens 1 547 läkare hade en eller flera bisysslor i någon typ av företag. Det motsvarar cirka 25 procent. Majoriteten av de 378 personerna hade en eller två bisysslor. 95 procent av bisysslorna i vårt stickprov var kategoriserade som någon form av hälso- och sjukvård.

Den vanligaste företagsformen var aktiebolag. Av de 378 läkarna med en eller flera bisysslor var cirka 60 procent män och cirka 40 procent kvinnor. De vanligaste uppdragen i företagen var som ledamot, suppleant i styrelsen och verkställande direktör.

Regionstyrelsens ledningsgrupp

Av de sex direktörerna i regionstyrelsens förvaltning hade en direktör bisysslor enligt Bolagsverkets register.

Inga beslut om förbud av bisyssla fanns diarieförda

Enligt regionens riktlinjer för bisysslor ska ett beslut att förbjuda en bisyssla diarieföras i regionens diarium. Vår kontroll i diariet visar att inga beslut om förbud av bisyssla var diarieförda i regionstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens diarium under de senaste fyra åren.

Under granskningsarbetet fick vi kännedom om ett beslut om ett förbud som en chef inom hälso- och sjukvården tagit år 2022. Av beslutet framgår att chefen bedömde att bisysslan var arbetshindrande, konkurrerande och förtroendeskadlig. Beslutet var inte diariefört i hälso- och sjukvårdsnämndens diarium.

Vår kommentar

I granskningen framkommer att inga beslut om förbjudna bisysslor finns diarieförda. Regionen är en stor organisation med cirka 10 000 anställda. Vi uppfattar att det kan finnas risk att beslut om förbjudna bisysslor inte blir diarieförda.

Riktlinjer och rutiner

Regionens riktlinjer anger hur bisysslor ska hanteras

Regionens riktlinjer för bisysslor anger vilka lagar och krav som gäller för bisysslor för regionanställda. Av riktlinjerna framgår vilket ansvar respektive chef har samt på vilka grunder en bisyssla kan förbjudas. Utöver riktlinjerna finns även en bilaga med stöd vid chefens bedömning av bisyssla och en blankett för anmälan av bisyssla. I en checklista för hälso- och sjukvårdsnämndens verksamhetschefer finns inventering och uppföljning av bisysslor med som en del i den årliga kontrollen.

Ansaret att kontrollera bisysslor är tydligt

Av regionens riktlinjer framgår ansvarsfördelningen för bisysslor. Anställda ansvarar för att på eget initiativ redogöra för bisyssla till sin chef och chefen ansvarar för att informera om vad som gäller för bisysslor, inventera och följa upp bisysslor. Enligt riktlinjerna har verksamhetschef eller motsvarande chefsnivå det yttersta ansvaret för att riktlinjerna om bisyssla efterlevs.

Vem som har befogenhet att fatta beslut om att förbjuda en bisyssla framgår av regionstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämnden respektive delegationsordningar samt av förvaltningschefernas vidaredelegationsordningar.

Information om bisysslor finns på intranät och i ledningssystem

Information om riktlinjerna och vad som gäller för bisysslor finns på regionens intranät och i ledningssystem. Bisyssla finns med i regionens allmänna checklista för arbetsplatsens introduktion av nyanställda samt i samtalsunderlag för medarbetarsamtal.

Vi har inte kontrollerat och kan därför inte bedöma i vilken utsträckning chefer informerar sina anställda, lyfter frågan på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal. Enligt uppgifter från samtliga intervjuade chefer tog de upp frågan om bisyssla vid medarbetarsamtal.

Dokumentation av bisysslor

En anställds bisyssla ska enligt riktlinjerna vara dokumenterade. Ett beslut om förbud ska enligt riktlinjerna diarieföras i regionens diarium och om bisysslan är tillåten ska dokumentation finnas lokalt på arbetsplatsen. Av förteckning över personal- och lönehandlingar (som beskriver vilka handlingar som finns, hur de ska förvaras och hur länge) framgår att beslut om förbud av bisyssla ska diarieföras, bevaras och att en papperskopia på beslut ska finnas i personakt. Personakter finns för alla anställda och innehåller viss dokumentation som berör den anställde och dess anställning. Av riktlinjerna framgår dock inte att en kopia på beslutet ska finnas i den anställdes personakt.

I förteckningen över handlingar inom personal- och löneområdet saknas handlingen *Blankett för anmälan och beslut om bisyssla*. Det framgår inte var blankett ska förvaras om chefen bedömer att bisysslan är tillåten.

Anteckningar från utvecklingssamtal, från arbetsplatsträffar och liknande dokumentation ansvarar respektive chef för att förvara. Även protokoll för MBL-förhandlingar kopplade till förbud av bisysslor ansvarar respektive chef för att förvara lokalt på arbetsplatsen.

Vår kommentar

Vi bedömer att det i huvudsak finns ändamålsenliga riktlinjer för kontroll av bisysslor. Ansvaret och befogenheten att kontrollera och fatta beslut om förbud framgår tydligt av riktlinjer och delegationsordningar. Riktlinjerna för bisysslor är tillgängliga och det finns stödande checklistor och motsvarande för att underlätta för chefer.

Vi bedömer att det i riktlinjerna kan utvecklas hur och vilka bisysslor som ska dokumenteras. Uppgifterna i styrdokumentet om hur dokumentationen ska förvaras behöver också synkroniseras. Vårt stickprov kring dokumentationen av anmälda bisysslor visar att bisysslor i låg grad var dokumenterade.

Uppföljning och kontroll

Av riktlinjerna för bisysslor framgår att verksamhetschefen har det yttersta ansvaret för att bestämmelserna om bisysslor efterlevs. Detta ska verksamhetschefen göra genom att informera anställda vid nyanställning och inventera och följa upp anställdas bisysslor, exempelvis i samband med medarbetarsamtal. Det finns dock inga tydliga direktiv om på vilket sätt cheferna ska följa upp bisysslor.

Flertalet av cheferna vi intervjuat uppgav att de inte följer upp och gör kontroller utöver att efterfråga information. Flera chefer uppgav att de behövde mer stöd i bedömningar av vad en bisyssla är och när den dokumenteras.

Det saknas systematiska kontroller av bisysslor

Det finns ingen sammanställning eller samlad bild över förekomsten av bisysslor bland anställda inom regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden. Enligt uppgift från HR-staben registreras bisysslor inte i regionens personalsystem. Regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden genomför inga systematiska kontroller av anställdas bisysslor utöver den uppföljning som chefer förväntas göra själva.

Av regionstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens internkontrollplaner för år 2023 framgår inga identifierade risker eller kontroller om bisysslor.

Regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden genomför inte heller några systematiska kontroller i syfte att identifiera eventuellt förtroendeskadliga utbetalningar.

Vår kommentar

Det saknas systematiska kontroller och uppföljningar av anställdas bisysslor. Vi bedömer att uppföljningen och kontrollen över anställdas bisysslor inte är tillräcklig. Det är en risk att regionen inte genomför några systematiska kontroller av att det inte förekommer otillåtna bisysslor.

Efterlevnad av riktlinjer och rutiner

Läkares bisysslor var i låg grad dokumenterade

Vi har genomfört ett stickprov bland de 378 läkarna som hade en eller flera bisysslor i företaget. I stickprovet har vi kontrollerat om 60 läkares bisysslor var dokumenterade och kända hos närmsta chef. Vårt stickprov visar att endast 13 procent av

läkarnas bisysslor var dokumenterade. I stickprovet uppgav 35 procent av cheferna att de kände till bisysslorna.

Tabell 1 Antal dokumenterade och kända bisysslor bland läkare

Kontroll av bisysslor	Ja	Nej	Inget svar/vet ej
Antal dokumenterade bisysslor	8 (13 %)	47 (78%)	5 (8%)
Chefer uppgav att de kände till bisysslor	21 (35%)	34 (57%)	5 (8 %)

I samband med att vi genomförde stickprovet påbörjade flera chefer ett arbete med att se till att bisysslor anmäldes och dokumenterades i enlighet med reglerna. Vi har i stickprovet fått in en del blanketter som var upprättade efter att vi skickade ut begäran om dokumentationen.

En av direktörerna i regionstyrelsens förvaltning hade bisysslor

En av sex direktörer i regionstyrelsens förvaltning hade bisysslor. Regiondirektören uppger att han kände till bisysslorna och att de fanns dokumenterade. Vi har begärt att få ta del av dokumentation av bisysslorna men inte fått någon sådan från regiondirektören.

Vår kommentar

Stickprovet visar att bisysslor inte blir anmälda och dokumenterade i enlighet med riktlinjerna.

6. Svar på revisionsfrågor

Regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har inte säkerställt en tillräcklig styrning och kontroll av hanteringen av bisysslor. En bristande hantering av bisysslor kan innebära att otillåtna bisysslor inte uppmärksammas. En bristfällig hantering kan även påverka förtroendet för regionen. Det är också viktigt utifrån ett medarbetarperspektiv att bisysslor är dokumenterade eftersom det styrker att bisysslan är känd och inte otillåten.

Revisionsfråga	Vår kommentar
Det finns ändamålsenliga regler och kontroll för hantering av bisysslor?	Ja. Riktlinjerna är i huvudsak ändamålsenliga. Styrelsen och nämnden behöver dock förtydliga vad som gäller för dokumentering av bisysslor.
Det finns system och rutiner för att följa upp anställdas bisysslor?	Nej. Det saknas systematiska kontroller och uppföljningar att det inte förekommer otillåtna bisysslor.
Verksamheterna följer angivna regler och rutiner?	Nej. Ett stickprov visar att endast 13 procent av läkares bisysslor var dokumenterade.

7. Rekommendationer

Vi rekommenderar regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att arbeta med följande områden:

- Säkerställ att det i riktlinjerna förtydligas vad som gäller för hur och var dokumentation av bisysslor ska dokumenteras samt se till att riktlinjer och dokumenthanteringsplan överensstämmer.
- Säkerställ att chefer och medarbetare får tillräckligt stöd och information för vad som gäller för bisysslor.
- Säkerställ att verksamheterna följer reglerna för bisysslor och att medarbetares bisysslor blir dokumenterade och bedömda.
- Säkerställ att bisysslor följs upp och kontrolleras i tillräcklig utsträckning.

Umeå den 15 december 2023

Clara Wiklund
Certifierad kommunal revisor

Revisionskontoret
Region Västerbotten

8. Bilaga 1 Dokumentöversikt

- Bestämmelse kring bisyssla (67197) inklusive blankett för anmälan och stöd i bedömning (85168)
- Checklista för verksamhetschef vid basenhet inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen (264471)
- Regionstyrelsens delegationsordning (RS 875-2023)
- Regiondirektörens vidaredelegationsordning (dokumentnummer 65471)
- Hälso- och sjukvårdsnämndens delegationsordning (HSN 434-2023)
- Hälso- och sjukvårdsdirektörens vidaredelegationsordning (dokumentnummer 360147)
- Dokumenthanteringsplan för personal- och lönehantering (dokumentnummer 66508)
- Förteckning över handlingsslag för personal- och lönedokument (dokumentnummer 66509)
- Tillsynsplan för intern kontroll 2023 hälso- och sjukvårdsnämnden (HSN 42-2023)
- Tillsynsplan för internkontroll 2022 regionstyrelsen (RS 1747:2023)
- Tillsynsrapport för intern kontroll 2022 hälso- och sjukvårdsnämnden
- Tillsynsrapport för intern kontroll 2022 regionstyrelsen (RS 213-2023)