

LANDSTINGSREVISIONEN

Granskning av landstingets kontroll av bisysslor

Rapport nr 6/2012



November 2012
Monika Norlin, revisionskontoret

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Sammanfattning	3
1. Bakgrund.....	5
2. Revisionsfrågor	5
3. Metod och avgränsningar	5
4. Revisionskriterier	6
5. Ansvarig styrelse eller nämnd.....	6
6. Lagar, avtal och regler.....	6
7. Landstingsövergripande insatser	9
8. Verksamhetscheferna om bisysslor	9
9. Kartläggning av engagemang och uppdrag i bolag	11
10. Bedömning	13
11. Svar på revisionsfrågor.....	17
12. Rekommendationer	18

Sammanfattning

Vår granskning visar att styrelse och nämnder i landstinget inte säkerställt att det finns tillräckliga kontroller av de anställdas bisysslor.

Verksamhetschefernas kontroll av bisysslor

Enligt landstingets regelverk ska verksamhetscheferna kontrollera om det inom respektive basenhet förekommer bisysslor. Verksamhetschefens ansvar är att göra en bedömning om bisysslan är godkänd eller inte godkänd. En bisyssla kan förbjudas om den är hindrande för arbetsuppgifterna eller om den konkurrerar med landstingets verksamhet. Om bisysslan är förtroendeskadlig ska den förbjudas.

I vår granskning har vi undersökt om de sex verksamhetscheferna i vårt urval följt reglerna kring bisysslor.

Tre av verksamhetscheferna uppgav att de saknade uppgifter om medarbetarnas bisysslor. De övriga tre uppgav att de tillsammans hade 15 medarbetare med bisysslor. Verksamhetscheferna uppgav att de inte hade förbjudit någon bisyssla.

För att undersöka omfattningen av bisysslor i de sex basenheterna har vi beställt ett utdrag från Bolagsverkets näringslivsregister. I de valda basenheterna finns det 505 anställda. Utdraget visar att det bland de sex basenheterna finns 65 personer (13 %) som har engagemang eller uppdrag i 69 bolag. Av dessa har 19 bolag anknytning till sjuk- eller tandvård eller till den verksamhet som bedrivs i basenheten. Under år 2011 fram till september 2012 har sju av dessa bolag levererat varor eller tjänster till landstinget. Fakturornas belopp uppgår till drygt 568 000 kronor.

Vid kvalitetssäkringen av denna rapport har berörda fått möjlighet att kontrollera om någon av de 65 anställda som finns i näringslivsregistret har bisysslor som borde vara förbjudna. Ingen av verksamhetscheferna har uppgett att någon av av dessa är att betrakta som otillåtna bisysslor.

Våra slutsatser efter genomförd granskning är att:

- Reglerna om bisysslor är inte tillräckligt tydliga.
- Reglerna om bisysslor är inte tillräckligt kända bland verksamhetschefer och medarbetare i landstinget.
- Verksamhetscheferna behöver bli bättre på att kontrollera förekomsten av och göra bedömningar av bisysslor.
- Det förekommer i alltför stor utsträckning bisysslor som ansvariga verksamhetschefer inte känner till.

Landstingsövergripande insatser

På landstingsövergripande nivå har personalstaben de senaste åren genomfört utbildningar om bisysslor för verksamhetschefer och stabschefer. Personalstaben har också tagit fram en checklista för medarbetarsamtalet där bisysslor är en del som cheferna kan följa upp. För perioden 2011/2012 ingår också bisysslor som en åtgärd i personalstabens internkontrollplan. Resultatet från dessa kontroller ska enligt internkontrollplanen rapporteras vid årsbokslutet 2012.

Vi är positiva till de insatser som landstinget gör för att motverka otillåtna bisysslor. Vi ser det nödvändigt att landstinget fortsätter med dessa aktiviteter.

Rekommendationer

Vi rekommenderar att styrelse och nämnder säkerställer att landstinget:

- Reviderar och förtydligar regelverket för bisysslor. Av regelverket bör det tydligt framgå på vilka sätt ansvariga chefer ska kontrollera förekomsten av och göra bedömningar av bisysslor. En utgångspunkt bör vara att alla beslut, överenskommelser och diskussioner kring bisysslor ska dokumenteras.
- Fortsätter med utbildningsinsatser inom området för bisysslor. Fortsätt också med att sprida information via intranätet för att öka kunskapen om reglerna kring bisysslor.
- Fortsätter med uppföljning och kontroller på landstingsövergripande nivå. Med hjälp av riskanalyser och efterföljande kontroller kan styrelser och nämnder på en strategisk nivå ringa in områden och verksamheter som behöver extra stöd i arbetet med att motverka otillåtna bisysslor.

1. Bakgrund

Revisorerna i Västerbottens läns landsting har granskat bisysslor år 2004, 2006 och år 2011. Den senaste granskningen av bisysslor ingick som en del i granskningen av landstingets skydd mot oegentligheter. Alla granskningar har visat att den samlade kunskapen om anställdas bisysslor inte är tillräcklig även om styrdokument och rutiner förbättrats under åren. Rekommendationerna i granskningen år 2006 var att:

- Möjligheten för chefer att nyttja personalspecialisters kompetens vid bedömning av bisyssla borde tydliggöras.
- Regler för och definition av bisyssla borde tydliggöras i organisationen.
- Stöd och underlag för chefer i beslutssituation borde utvecklas.

Vid utgången av år 2011 hade landstinget 9 798 anställda och med hänsyn till den stora andelen som i tidigare granskningar haft bisysslor ser vi en risk i att det kan förekomma otillåtna bisysslor. Utifrån en bedömning av väsentlighet och risk vill vi därför granska om kontrollen av bisysslor är tillräcklig.

2. Revisionsfrågor

Har styrelse och nämnder i Västerbottens läns landsting säkerställt att det finns en ändamålsenlig kontroll av anställdas bisysslor?

För att få svar på den övergripande revisionsfrågan använder vi underliggande revisionsfrågor:

- Finns det formellt beslutade och dokumenterade regler kring bisysslor?
- Är reglerna kända bland de intervjuade verksamhetscheferna?
- Följer verksamheten lag, avtal och regler?
- Har stab eller verksamhet gjort någon kontroll av att reglerna följs?
- Är resultatet återrapporerat?
- Följer verksamheten landstingets regelverk vid köp från företag som levererar varor eller tjänster till landstinget och där medarbetare har uppdrag?

3. Metod och avgränsningar

Vi har genomfört granskningen med hjälp av dokumentanalys, registerkontroll, enkäter och intervjuer. Vi har granskat basenheterna:

- Specialiserad tandvård vuxna
- Logistik
- Hjälpmedelsverksamheten
- Psykiatrisk klinik i Lycksele
- AC Fastigheter
- Ortopedisk klinik i Umeå

Verksamhetscheferna i de valda basenheterna har besvarat en enkät med ett mindre antal frågor om hur den aktuella basenheten arbetar med frågor om bisysslor. Vi har också intervjuat personal på personalstaben.

För att få uppgifter kring anställdas engagemang och uppdrag i bolag har vi stämt av personaladministrativa uppgifter från de aktuella basenheterna mot Bolagsverkets näringslivsregister. Anknytning till bostadsrättsföreningar och liknande är exkluderade. Vi har också stämt av träfflistan mot landstingets leverantörsregister.

Rapporten har kvalitetssäkrats genom att verksamhetscheferna i de aktuella basenheterna och personal på personalstaben fått möjlighet att lämna synpunkter på rapportens sakinhåll. Rapporten har också granskats av annan sakkunnig på revisionskontoret. Slutrapporteringen kommer att göras skriftligt och muntligt till de förtroendevalda revisorerna.

4. Revisionskriterier

- Kommunallagen 6 kap. 24-27 §§ (jävsregler)
- Lag om offentlig anställning, LOA
- Statens offentliga utredning 2000:80 (SOU)
- Allmänna bestämmelser, AB-avtal 2012-05-01
- Landstingets regelverk

5. Ansvarig styrelse eller nämnd

Landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden och nämnden för funktionshinder och habilitering är ansvariga att säkerställa att otillåtna bisysslor inte förekommer bland de basenheter som ingår i granskningen.

6. Lagar, avtal och regler

6.1 Otillåtna bisysslor

Det finns inte något generellt förbud mot bisysslor. Det finns däremot tillåtna och otillåtna bisysslor. Förtroendeskadlig verksamhet regleras i kommunallagens jävsregler och i lagen om offentlig anställning. Förutom förtroendeskadlig verksamhet regleras arbetshindrande och konkurrerande bisysslor i kollektivavtalet.

- Förtroendeskadliga bisysslor (KL 6 kap. 25 §, LOA 7 §)
- Arbetshindrande bisysslor (AB 3 kap. 8 §)
- Konkurrerande bisysslor (AB 3 kap. 8 §)

6.2 Kommunallagen

Kommunallagens jävsbestämmelser syftar till att upprätthålla förtroendet för att den kommunala verksamheten bedrivs både objektivt och opartiskt. Reglerna gäller både för tjänstemän och för förtroendevalda.

Jävsbestämmelser KL 6 kap. 25 §

En förtroendevald eller en anställd hos kommunen eller landstinget är jävig, om

- 1. saken angår honom själv eller hans make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,*
- 2. han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång...*

6.3 Lagen om offentlig anställning (LOA)

I förarbetet till lagen om offentlig anställning finns en definition av bisysslor.

Definition av bisyssla enligt SOU 2000:80

Med bisyssla förstås i princip varje syssla som den anställde har vid sidan av sin huvudanställning och som inte är hänförlig till privatlivet.

I förarbetet är uppdrag i den egna bostadsrättsföreningen ett exempel på uppdrag med anknytning till privatlivets område.

Lagen om offentlig anställning reglerar förtroendeskadliga bisysslor och innebär att:

- En arbetstagare inte får 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.
- Det är arbetsgivarens ansvar att informera de anställda om vad som gör en bisyssla otillåten. Lagstiftaren har valt att inte i detalj reglera vad informationen ska innehålla eller hur informationen ska spridas till de anställda.
- Den anställde på begäran ska lämna ut uppgifter om bisyssla till arbetsgivaren.
- Förbud mot en bisyssla ska vara skriftlig och innehålla en motivering.

En arbetsgivare behöver ta hänsyn till flera faktorer för att bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig. Enligt förarbetet måste arbetsgivaren först bedöma om det föreligger en risk, hur stor risken är och utifrån en samlad bedömning göra en bedömning av vilken risk man är villig att godta.

Risken för förtroendeskada beror enligt förarbetet bland annat på vilka arbetsuppgifter den anställde har i huvudanställningen, vilken verksamhet som bedrivs i det aktuella bolaget, om bolaget är privat eller offentligt eller om bisysslan är tidskrävande eller innebär kvalificerade arbetsuppgifter.

Enligt förarbetet ökar risken för förtroendeskada med arbetsuppgifter i huvudanställningen som till exempel upphandling, förvaltning av egendom och ledning av verksamhet. Risken ökar också om det finns något samband mellan det aktuella bolaget och den ordinarie verksamheten eller mellan arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudanställningen och den aktuella bisysslan. En ökad risk finns också om uppdraget innebär ett styrelseuppdrag i ett privat bolag, om bisysslan är tidskrävande eller om arbetsuppgifterna i bisysslan är kvalificerade.

6.4 Allmänna bestämmelser (AB)

Allmänna bestämmelser (AB) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer och innehåller allmänna anställningsvillkor. AB-avtalet reglerar att en bisyssla kan förbjudas om den:

- Är hindrande för arbetsuppgifterna
- Kan innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens

6.5 Landstingets regelverk

Regler kring bisysslor finns i landstingets regelverk under rubriken personal. Tillhörande planer och dokument finns i separata dokument. Reglerna om bisysslor är fastställda av landstingsstyrelsen den 15 november 2004.

- Policy för bisysslor, 2005
- Hanteringsrutin vid önskemål om bisyssla, 2005
- Information i regelverket, 2008

6.5.1 Definition

Landstingets regelverk definierar bisyssla på ungefär samma sätt som i förarbetet till lagen om offentlig anställning:

”Med bisyssla avses varje syssla eller verksamhet som en medarbetare har vid sidan av sin anställning i landstinget och som inte går att hänföra till privatlivet”.

6.5.2 Information

Enligt hanteringsrutinerna i regelverket är det verksamhetschefen som har ansvar för att medarbetarna är informerade om reglerna kring bisysslor. Det är också verksamhetschefens ansvar att informera medarbetarna om vad som gör att en bisyssla är otillåten.

6.5.3 Tillåtna och otillåtna bisysslor

Regelverket beskriver att en bisyssla är tillåten om den inte är:

- Förtroendskadlig
- Konkurrerande
- Arbetshindrande

I regelverket finns det exempel på faktorer som kan göra att en bisyssla är förtroendskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande. Ett exempel på förtroendskadlig bisyssla är om en medarbetare har intressen i företag som anlitas av landstinget och själv påverkar beslut vid till exempel upphandling eller egendomsförvaltning. Konkurrerande bisyssla definieras i regelverket som en bisyssla i en verksamhet som har samma utbud och kundkrets som inom Västerbottens läns landsting. När det gäller arbetshindrande bisysslor fastslår regelverket att heltidsanställda normalt inte kan ha en bisyssla fortlöpande ”mer än i ringa omfattning”.

Det finns inte några dokumentationskrav på tillåtna bisysslor i regelverket. Däremot ska förbud av bisysslor vara dokumenterade. Om bisysslan blivit bedömd som arbetshindrande eller konkurrerande ska det förhandlas enligt MBL.

Det finns inte någon beskrivning av arbetsgången eller någon checklista som beskriver hur och i vilka steg bedömningen av bisysslor ska göras, däremot finns det regler att verksamhetschefen ska samråda med verksamhetsområdeschef i oklara eller prejudicerande fall.

6.5.4 Anmälan av bisyssla

Det finns inte några generella krav på att bisysslor ska anmälas, däremot råder det anmälningsplikt för vissa medarbetare. Anmälningsplikt råder för medarbetare:

- Med ledningsfunktion
- Som önskar att arbeta som hyrläkare eller i bemanningsföretag
- Med anställning i verksamhet som har hand om upphandling och egendomsförvaltning
- Som arbetar i, har ägarintresse eller styrelseuppdrag i företag som levererar tjänster eller produkter till landstinget.

6.5.5 Uppföljning

Hanteringsrutinen beskriver att förekomsten av bisysslor ska vara känd av respektive chef. Det finns inte några tydliga regler om när och hur uppgifterna ska inhämtas. Hanteringsrutinen beskriver att ”uppgifter om bisysslor bör inhämtas som en naturlig del vid anställningstillfället och vid medarbetarsamtalet”.

7. Landstingsövergripande insatser

Landstinget har enligt personalstaben inte någon sammanställning över landstingsanställdas bisysslor utan det är verksamhetschefen som ska ha kontroll i sin verksamhet. Personalstaben fungerar som ett juridiskt stöd till verksamhetscheferna som ska besluta om en bisyssla är tillåten eller inte. Staben uppger att fler verksamhetschefer söker deras stöd än tidigare och att många frågor specifikt handlar om att pröva lämpligheten i vissa bisysslor.

För några år sedan genomförde staben utbildningar kring bisysslor där alla verksamhetschefer och stabschefer deltog. I utbildningen fick deltagarna arbeta kring frågor om tillåten och otillåten bisyssla utifrån fiktiva fall. Alla verksamhetschefer fick också ett utdrag från Bolagsverket som visade de anställdas bolagsengagemang i respektive enhet. Personalstaben har också tagit fram en checklista för medarbetarsamtalet där en del är att följa upp om medarbetaren har en bisyssla. Checklistan finns i en dokumentation om medarbetarsamtalet som tillhandahålls samtliga chefer.

I riskanalysen för perioden 2011/2012 har personalstaben gjort bedömningen att bisysslor är ett riskområde. Staben ser en risk i att ansvariga chefer inte har kontroll av medarbetarnas bisysslor. Det kan innebära att det finns en risk i att olämpliga eller oegentliga bisysslor förekommer. Staben har därför valt att genomföra en kontroll av att anvisade rutiner av medarbetarnas bisysslor tillämpas genom att göra ett stickprov i 15 basenheter. Kontrollmomentet är infört i internkontrollplanen för perioden 2011/2012 och resultatet ska återspeglas vid årsbokslutet 2012.

Utifrån resultatet ska det prövas om de styrande dokumenten behöver revideras. I sådana fall kommer staben att lämna förslag på revidering till den exekutiva ledningsgruppen (ELG) som är det formella beslutsforumet för verksamheten.

8. Verksamhetscheferna om bisysslor

I urvalet ingår sex basenheter där verksamhetscheferna svarat på en enkät med frågor om vilken kunskap, information och kontroll de har av medarbetarnas bisysslor.

En tredjedel av verksamhetscheferna svarade att de inte hade tillräcklig kunskap för att bedöma om en bisyssla är tillåten eller otillåten. En lika stor andel av verksamhetscheferna svarade att de inte informerat sina medarbetare om reglerna kring bisysslor och att de inte systematiskt samlat in uppgifter kring medarbetarnas bisysslor.

5 av 6 verksamhetschefer svarade att de på något sätt har dokumenterat uppgifterna om medarbetarnas bisysslor. Hälften av de tillfrågade cheferna har återspeglat resultatet vidare till överordnad chef. I undersökningen svarade verksamhetscheferna att ingen av dem har förbjudit en bisyssla. Fyra av verksamhetscheferna tillämpar inte skriftliga överenskommelser. Av de två som tillämpar skriftliga överenskommelser har en diariefört överenskommelserna. Enkäten presenteras i tabell 1.

Tabell 1 - Enkät till verksamhetschefer

Fråga	Ja	Nej	Ej aktuellt*	Exempel på kommentarer från verksamhetscheferna
1. Har du som verksamhetschef fått tillräcklig information om lagar, avtal och landstingets regler kring bisysslor för att bedöma om en bisyssla är tillåten eller otillåten?	4	2		”Gränsdragningen är inte alldeles solklar”. ”Har endast läst i regelverket”. ”Jag har sökt efter information själv”.
2. Har du informerat dina medarbetare om vad som gör att en bisyssla är tillåten eller otillåten (lagar, avtal och regler som gäller för bisysslor)?	4	2		” Har diskuterat frågan med avdcheferna. Det finns god kunskap inom enheten vad gäller personalens bisysslor”.
3. Har du systematiskt samlat in uppgifter om dina medarbetares bisysslor?	4	2		”Avdelningscheferna har samlat in dessa uppgifter rutinmässigt i medarbetarsamtalet muntligen och rapporterat till mig”. ”Medarbetarsamtalet”. ”Har diskuterat frågan med avdcheferna. Det finns god kunskap inom enheten vad gäller personalens bisysslor”. ”Vi inventerar varje år via medarbetarsamtalet hur läget ser ut med bisysslor. Vi gör då också en bedömning om den eventuellt hittade bisysslan påverkar anställningen negativt”.
4. Har du dokumenterat uppgifter om dina medarbetares bisysslor?	5	1		”Inte skriftligen”. ”I ett fall där landstingets jurist tillfrågats för bedömning om förtroendeskadlighet, arbetshinder eller konkurrens, finns det dokumentation”. ”Ny på denna position, tidigare gjorde jag detta alltid vid med arb samtal och sparade minnesanteckningar”.
5. Har du återrapporterat resultatet av eventuell dokumentation av bisysslor till närmsta chef?	3	3		-
6. Har du någon gång beslutat att förbjuda en bisyssla		6		-
7. Enligt landstingets regelverk ska förbud om bisyssla vara diariefört. Är eventuellt förbud mot bisyssla diariefört?			6	-

Tabellen fortsätter på nästa sida

Fråga	Ja	Nej	Ej aktuellt*	Kommentarer
8. Enligt landstingets regelverk ska förbud mot arbetshindrande och konkurrerande bisyssla förhandlas enligt MBL 11-14 §§. Är eventuellt förbud på grund av arbetshindrande och konkurrerande bisyssla förhandlat enligt ovan?			6	-
9. Enligt landstingets regelverk ska skriftliga överenskommelser om tillåtna bisysslor diarieföras. Är skriftliga överenskommelser diarieförda?	1	1	4	”Har inte personal med bisysslor enligt senaste undersökningen.” ”Ök har jag men inte skriftligt.”

*Fråga 7 – Har aldrig beslutat om förbud av en bisyssla

Fråga 8 – Har aldrig beslutat om förbud på grund av arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla

Fråga 9 – Basenheten tillämpar inte skriftliga överenskommelser

9. Kartläggning av engagemang och uppdrag i bolag

I en enkät frågade vi verksamhetscheferna i de sex valda basenheterna hur många av deras anställda som hade bisysslor. Verksamhetschefen för psykiatri, verksamhetschefen för ortopedi och verksamhetschefen för logistik svarade att de saknade uppgifter om antalet anställda med bisysslor. Verksamhetscheferna för psykiatri och ortopedi uppgav att de är nya i sina respektive tjänster sedan några månader tillbaka. Verksamhetschefen för logistik uppgav att avdelningscheferna gör en årlig inventering av bisysslor. Enligt verksamhetschefen är det endast bisysslor som kan påverka anställningen negativt som lyfts upp till verksamhetschefsnivå på hans basenhet. Verksamhetschefen för logistik uppger att det i den senaste inventeringen inte fanns någon sådan bisyssla.

De övriga tre verksamhetscheferna uppgav att de tillsammans hade 15 medarbetare som har bisysslor. Verksamhetschefen för specialisttandvård vuxna uppger att avdelningscheferna årligen inventerar förekomsten av bisysslor och åiterrapporterar till verksamhetschefen. I efterhand har det visat sig att några av de anställda aldrig rapporterat bisysslor i bolag som varit vilande, på väg att avslutas eller att de haft en passiv roll i bolaget. Verksamhetschefen för hjälpmedel hänvisar också till vilande bolag eller bolag som är på väg att avslutas. Även avdelningschefen för fastigheter har i efterhand kontrollerat uppgifterna om bisysslor och noterat bisysslor i bolag utan verksamhet, vilande bolag eller där den anställde har en passiv roll.

Vi har stämt av de personaladministrativa uppgifterna i de valda basenheterna mot Bolagsverkets näringslivsregister. Näringslivsregistret innehåller förutom personuppgifter, information om firma och vilken funktion personen har i det aktuella bolaget. Uppgifter om anställning finns inte registrerat i näringslivsregistret. Exempel på uppdrag och funktioner är vd, ordförande, bolagsman, kommanditdelägare, innehavare, ledamot, suppleant mm. Det finns inte några uppgifter om bolaget är vilande eller om det är aktivt (till exempel om bolaget är registrerat för moms, arbetsgivaravgifter eller F-skatt). I vår kartläggning har vi exkluderat anknytning till bostadsrättsföreningar och liknande.

I de valda basenheterna finns det totalt 505 anställda. När vi stämmer av de personaladministrativa uppgifterna mot näringslivsregistret kan vi se att 65 personer (13 %) har engagemang eller uppdrag i 69 bolag. Verksamhetscheferna är exkluderade. Resultatet presenteras i tabell 2.

Tabell 2 - Engagemang och uppdrag i bolag

Basenhet	Antal anställda i basenheten	Antal anställda med bisysslor enligt verksamhetscheferna	Antal anställda med bisysslor enligt Bolagsverket	Andel (%) anställda med bisysslor enligt Bolagsverket
Specialisttandvård Vuxna	76	6	14	18 %
Logistik egen regi	123	-	7	6 %
Hjälpmedelsverksamhet	66	8	12	18 %
Psykiatrisk klinik Lycksele	47	-	5	11 %
AC fastighet personal	24	1	5	21 %
Ortopedisk klinik Umeå	169	-	22	13 %
Total	505	15	65	13 %

Vi ville också undersöka i vilken omfattning det förekommer bisysslor där det finns anknytning till sjuk- eller tandvård eller till den verksamhet som bedrivs i den aktuella basenheten. För att identifiera bolag med denna anknytning har vi utgått från bolagets namn. Identifieringen är därför inte helt säker. I granskningen kan vi se att det finns 19 bolag där anställda har intressen och som har anknytning till sjuk- eller hälsovård eller till den verksamhet som bedrivs i den aktuella basenheten.

I underlaget från Bolagsverket kan vi se att det finns två offentligt ägda bolag och 67 privata. De 65 personerna med bolagsengagemang har tillsammans 81 uppdrag. Det finns 3 uppdrag som VD, 5 uppdrag som ordförande, 28 uppdrag som innehavare, 5 uppdrag som bolagsman och 2 uppdrag som kommanditdelägare. Av de anställda med dessa uppdrag har en av innehavarna en tjänst på 25 procent i landstinget, de övriga arbetar heltid i landstinget.

9.1 Anmälningssplikt

Enligt regelverket råder det anmälningssplikt vid bisyssla för personer med ledningsfunktion, hyrläkare, tjänst i bemanningsföretag, funktion som upphandlare eller egendomsförvaltare och för personer med engagemang eller uppdrag i företag som levererar tjänster eller produkter till landstinget.

Vi har undersökt hur många personer som förekommer i Bolagsverkets register och som har funktioner i landstinget där det råder anmälningssplikt vid bisyssla. För att identifiera bemanningsföretag har vi utgått från bolagens namn. Identifieringen är därför inte helt säker.

Bland de personer som har engagemang eller uppdrag i de undersökta basenheterna har vi identifierat 14 personer med anmälningssplikt. Två personer har en ledningsfunktion, fem personer har en funktion som egendomsförvaltare/upphandlare och sju personer är verksamma i bolag som levererar varor eller tjänster till landstinget. Vi har inte identifierat något bemanningsföretag. Resultatet är presenterat i tabell 3.

Tabell 3 – Anställda med funktioner som innebär anmälningsplikt av bisyssla

Basenhet	Antal anställda med ledningsfunktion	Antal anställda med funktion som egendomsförvaltning, upphandling	Antal anställda i verksamhet som levererat till landstinget 2011-2012*	Antal anställda verksamma i bemanningsföretag
Specialisttandvård vuxna	0	0	4	0
Logistik egen regi	0	2	1	0
Hjälpmedelsverksamhet	1	0	1	0
Psykiatrisk klinik Lycksele	0	0	0	0
AC fastighet personal	0	3	1	0
Ortopedisk klinik Umeå	1	0	0	0
Total	2	5	7	0

*Fakturor inkomna under år 2011 och fram till september 2012

9.2 Företag som levererar varor eller tjänster till Västerbottens läns landsting och där anställda har engagemang eller uppdrag.

Vi har undersökt om det finns bolag som levererat varor eller tjänster till Västerbottens läns landsting och där anställda har engagemang eller uppdrag. Vi har utgått från Bolagsverkets näringslivsregister och exkluderat bolag som ägs eller delvis ägs av Västerbottens läns landsting. Det finns 69 bolag där någon eller några anställda i de valda basenheterna har engagemang eller uppdrag. Utifrån organisationsnumret kan vi se att 11 av dessa bolag finns i Västerbottens läns landstings leverantörsregister.

Under åren 2011-2012 (fakturor inkomna tom 2012-09-13) har sju av dessa bolag levererat varor eller tjänster till Västerbottens läns landsting. Fakturornas nettobelopp uppgår till 568 368 kr och antalet fakturor är 112 stycken.

För att identifiera vilka av dessa bolag som har avtal med landstinget har vi fått hjälp av upphandlingsavdelningen och även gjort sökningar i diariet. Av de bolag som levererat till landstinget har vi identifierat två stycken som har avtal med landstinget. Fakturornas nettobelopp från dessa två bolag uppgår till 516 806 kr.

10. Bedömning

10.1 Finns det formellt beslutade och dokumenterade regler kring bisysslor?

Landstingsstyrelsen har fastställt en policy för bisysslor. Policyn innehåller tillämpliga lagar och avtal på området. Policyn är inte uppdaterad och vi saknar aktuella paragrafhänvisningar. Det finns en definition av begreppet bisyssla i policyn. Vi föreslår att definitionen förtydligas. Landstinget borde till exempel förtydliga och ge exempel på vilken verksamhet som går att hänföra till privatlivet.

Policyn är kompletterad med en hanteringsrutin. Enligt rutinen ska det finnas frågor och svar om bisysslor på i chefskanalen på intranätet. Vi har sökt i chefskanalen men inte kunnat hitta denna information.

I hanteringsrutinen finns det praktiska exempel på när en bisyssla inte är tillåten. Det finns också krav på att bisysslor ska vara kända av respektive chef. Det finns inte några tydliga regler för hur och när den ansvarige chefen ska hämta in informationen kring medarbetarnas bisysslor. Vi bedömer att hanteringsrutinen behöver utvecklas och förtydligas för att vara ett bra stöd för verksamhetscheferna.

Det finns regler om att verksamhetschefen ska samråda med verksamhetsområdeschefen i oklara eller prejudicerande fall. Det är positivt att ledningsstödet är definierat. Till följd av att det saknas en central funktion för sammanställning av bisysslor får prejudicerande fall liten spridning.

Det finns regler kring dokumentation av bisysslor men det är inte tillräckligt tydligt när en diskussion eller överenskommelse ska dokumenteras och diarieföras.

- Vår bedömning är att det finns ett formellt beslutat regelverk kring hanteringen av bisysslor men att den behöver uppdateras och utvecklas ytterligare.

10.2 Är reglerna kända bland de intervjuade verksamhetscheferna?

I enkäten svarade en tredjedel av verksamhetscheferna att de inte hade tillräcklig kunskap för att bedöma om en bisyssla är tillåten eller otillåten.

- Vår bedömning är att reglerna kring bisysslor inte är tillräckligt kända bland verksamhetscheferna.

10.3 Följer verksamheten lag, avtal och regler?

10.3.1 Riskbedömning

Förtroendeskadliga bisysslor är förbjudna enligt LOA. Enligt förarbetet måste arbetsgivaren göra en samlad bedömning av flera omständigheter för att bestämma om en bisyssla är tillåten eller otillåten.

I vår granskning har vi identifierat sju personer som arbetar inom områden som enligt förarbetet innebär en ökad risk för förtroendskada. Medarbetare som har dessa funktioner har dessutom anmälningsskyldighet vid bisyssla enligt landstingets regelverk. Vi kan utifrån enkätsvaren inte se vilka av dessa som faktiskt anmält bisysslan till sin verksamhetschef men vi kan se att alla inte är kända i verksamheten.

Vi har identifierat 19 bolag som har anknytning till verksamheten i de aktuella basenheterna. Enligt förarbetet innebär detta en ökad risk för förtroendskada. Det finns också en risk för konkurrerande verksamhet enligt AB-avtalet. Bland de 69 bolagen har vi identifierat två offentligt ägda bolag och 67 privata bolag. Enligt förarbetet innebär bisysslor i privatägda bolag en ökad risk för förtroendskada. Utifrån enkäten kan vi inte se vilken riskbedömning verksamheterna har gjort när det gäller anknytning och typ av ägande men vi vet att alla bolag inte är kända i verksamheten.

Bland anställda med engagemang i bolag kan vi se att det förekommer ett flertal uppdrag i ledning eller som ägare. Vi kan inte göra någon bedömning av hur verksamhetscheferna beaktat riskerna för tidkrävande och kvalificerade bisysslor men vi kan utifrån enkäten se att alla inte är godkända.

- Utifrån enkäten kan vi se att alla anmälningsskyldiga bisysslor inte är kända i verksamheten. Detsamma gäller för bisysslor där omständigheterna innebär en ökad risk enligt förarbetet. Vår bedömning är att verksamhetscheferna inte tagit tillräcklig hänsyn till de faktorer som ökar risken för att en bisyssla inte är tillåten.

10.3.2 Förekomst av bisysslor ska vara känd av respektive chef

Endast 15 bisysslor av 65 var kända bland de tillfrågade verksamhetscheferna. Det innebär att verksamhetscheferna inte kan bedöma om det förekommer förtroendeskadliga bisysslor enligt LOA eller konkurrerande eller arbetshindrande bisysslor enligt AB-avtalet.

- Utifrån enkäterna gör vi bedömningen att verksamhetscheferna inte har tillräcklig kunskap om medarbetarnas bisysslor enligt regelverket.

10.3.3 Informationsskyldighet

I enkäten framkom att en tredjedel av verksamhetscheferna inte informerat sina anställda i enlighet med arbetsgivarens informationsansvar i LOA och i enlighet med verksamhetschefernas informationsansvar i regelverket.

- Vår bedömning är att arbetsgivarens informationsansvar enligt LOA är uppfyllt i och med den upprättade policyn för bisysslor. Vi bedömer att verksamhetschefernas information till medarbetarna enligt regelverket inte är tillräcklig.

10.3.4 Dokumentation av bisysslor

I enkäten framkom att två chefer tillämpar skriftliga överenskommelser. En av cheferna diarieförde överenskommelserna.

- Vi har svårt att göra någon bedömning av om verksamhetscheferna följt reglerna kring dokumentation av bisysslor. Reglerna är inte tillräckligt tydliga när en bisyssla ska vara dokumenterad och diarieförd.

10.4 Har stab eller verksamhet gjort någon kontroll av att reglerna följs?

Personalstaben har under de senaste åren genomfört utbildningar om bisysslor för alla verksamhetschefer och stabschefer. Verksamhetschefer och stabschefer fick också ett utdrag från Bolagsverket över de anställdas bolagsengagemang. Det finns också en checklista för medarbetarsamtalet där en del är att följa upp om medarbetaren har en bisyssla. För perioden 2011/2012 finns också bisysslor med som ett kontrollmoment i internkontrollplanen. Trots insatserna svarade en tredjedel av verksamhetscheferna att de inte hade tillräcklig kunskap för att bedöma om en bisyssla är tillåten eller otillåten.

- Vår bedömning är att staben genomfört ett flertal insatser för att utbilda och informera verksamhetschefer om reglerna kring bisysslor. Trots detta kan vi utifrån enkätsvaren se att detta inte är tillräckligt. Vi är positiva till att bisysslor finns med som ett kontrollmoment i internkontrollplanen för perioden 2011/2012.

10.5 Är resultatet återrapporterat?

Enligt personalstaben kommer resultatet från internkontrollen att rapporteras vid årsbokslutet 2012.

- Vi är positiva till att kontrollmomentet bisysslor ska återrapporteras i årsbokslutet.

10.6 Följer verksamheten landstingets regelverk vid köp från bolag där anställd har engagemang eller uppdrag?

Det finns inte något förbud mot att ett bolag där en anställd har intressen levererar varor eller tjänster till landstinget, däremot ska kommunallagens regler om jäv, risken för förtroendeskada enligt lagen om offentlig anställning och risken för konkurrerande bisyssla enligt AB-avtalet beaktas. I landstingets regelverk finns också anmälningsplikt för de anställda som har engagemang eller uppdrag i bolag som levererar till landstinget.

Vi kan utifrån Bolagsverkets register och landstingets leverantörsregister se att det finns sju bolag där anställda har intressen och som levererade till landstinget under år 2011 och fram till september 2012. Vi kan utifrån enkätsvaren inte se om det är medarbetare med intressen i dessa bolag som fått bisysslan godkänd men vi kan se att alla med anmälningsplikt inte är kända i verksamheten.

Vi har inte gjort någon djupare analys av inköpsförfarandet utan konstaterar att endast två av de sju bolagen hade avtal med landstinget.

- Vår bedömning är att alla medarbetare som har anmälningsplikt på grund av att de har intressen i bolag som levererar varor eller tjänster till landstinget inte är kända i verksamheten.

11. Svar på revisionsfrågor

Vår bedömning är att styrelse och nämnder i Västerbottens läns landsting inte säkerställt att det finns en ändamålsenlig kontroll av anställdas bisysslor.

Underliggande revisionsfrågor	Vår bedömning
Finns det formellt beslutade och dokumenterade regler kring bisysslor?	Det finns ett formellt beslutat regelverk kring hanteringen av bisysslor men regelverket behöver uppdateras och utvecklas ytterligare.
Är reglerna kända bland de intervjuade verksamhetscheferna?	Reglerna kring bisysslor är inte tillräckligt kända bland verksamhetscheferna.
Följer verksamheten lag, avtal och regler?	<ul style="list-style-type: none">- Verksamhetscheferna har inte tagit tillräcklig hänsyn till de faktorer som ökar risken för att en bisyssla inte är tillåten.- Alla medarbetare med anmälningspliktiga bisysslor är inte kända i verksamheten.- Verksamhetscheferna har inte tillräcklig kunskap kring medarbetarnas bisysslor.- Landstingets informationsansvar enligt LOA är uppfyllt.- Verksamhetschefernas information till medarbetarna är inte tillräcklig.- Landstingets regler kring dokumentation av bisysslor är inte tillräckligt långtgående.
Har stab eller verksamhet gjort någon kontroll av att reglerna följs?	Staben har genomfört flera insatser för att utbilda och informera verksamhetscheferna kring reglerna om bisysslor. Trots detta kan vi se att detta inte är tillräckligt. Det är positivt att bisysslor finns med som ett kontrollmoment i internkontrollplanen.
Är resultatet från personalstabens internkontrollarbete återrapporterat?	Kontrollmomentet bisysslor kommer att återrapporteras i årsbokslutet.
Följer verksamheten landstingets regelverk vid köp från bolag där medarbetare har engagemang eller uppdrag?	Alla anmälningspliktiga bisysslor är inte kända i verksamheten.

12. Rekommendationer

Vi rekommenderar att styrelse och nämnder säkerställer att landstinget:

- Reviderar och förtydligar regelverket för bisysslor. Av regelverket bör det tydligt framgå på vilka sätt ansvariga chefer ska kontrollera förekomsten av och göra bedömningar av bisysslor. En utgångspunkt bör vara att alla beslut, överenskommelser och diskussioner kring bisysslor ska dokumenteras.
- Fortsätter med utbildningsinsatser inom området för bisysslor. Fortsätt också med att sprida information via intranätet för att öka kunskapen om reglerna kring bisysslor.
- Fortsätter med uppföljning och kontroller på landstingsövergripande nivå. Med hjälp av riskanalyser och efterföljande kontroller kan styrelser och nämnder på en strategisk nivå ringa in områden och verksamheter som behöver extra stöd i arbetet med att motverka otillåtna bisysslor.

Umeå den 29 november 2012

Monika Norlin

Revisor