

Revisionsrapport

Intern kontroll i hantering av bisysslor

Region Västmanland

Petra Ribba
Sofia Nylund
Felix Miranda Thyren
Marcus Alustrand
Rebecka Hansson,
Certifierad kommunal
revisor och Auktorise-
rad revisor

Oktober 2017

pwc

Innehåll

Sammanfattning och rekommendationer	2
1. Inledning	4
1.1. Bakgrund	4
1.2. Revisionsfråga	4
1.3. Revisionskriterier	4
1.4. Kontrollmål	5
1.5. Avgränsning.....	5
1.6. Metod.....	5
2. Regelverk avseende bisysslor	6
2.1. Lag om offentlig anställning (LOA).....	6
2.2. Allmänna bestämmelser (AB)	6
3. Iakttagelser och bedömningar	7
3.1. Ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor	7
3.1.1. Iakttagelser	7
3.1.2. Bedömning.....	9
3.2. Regelverket för anställdas bisysslor efterlevs	9
3.2.1. Iakttagelser Primärvård, psykiatri och habiliteringsverksamhet (PPHV)	9
3.2.2. Iakttagelser Verksamhets- och ledningsstöd (VLS)	10
3.2.3. Iakttagelser Regionstyrelsens förvaltning (Regionkontoret)	11
3.2.4. Iakttagelser Västmanlands sjukhus (VS)	12
3.2.5. Intern kontroll	13
3.2.6. Enkätundersökningen.....	14
3.2.7. Insamling och analys av blanketter	15
3.2.8. Bedömning.....	19
3.3. Det görs inga förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor	20
3.3.1. Iakttagelser	20
3.3.2. Bedömning.....	21

Bilaga 1 Enkätfrågor

Sammanfattning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om Region Västmanland hanterar bisysslor i enlighet med gällande regelverk och regionens riktlinjer/policy med en tillräcklig intern kontroll inom regionstyrelsen med förvaltningarna Västmanlands sjukhus (VS), Primärvård, psykiatri och habiliteringsverksamhet (PPHV), Verksamhets- och ledningsstöd (VLS) samt Regionstyrelsens förvaltning (Regionkontoret).

Efter genomförd granskning är den sammanfattade bedömningen att den interna kontrollen avseende hantering av anställdas bisysslor inte är helt tillräcklig inom regionstyrelsen.

Bedömningen grundar sig på iakttagelser som gjorts inom respektive kontrollmål, vilka presenteras nedan. En bristande hantering kan innebära att förtroendeskadliga bisysslor inte uppmärksammas. Bristfällig hantering av anställdas bisysslor kan inverka på förtroendet för verksamheten.

Kontrollmål	Kommentar
<i>Det finns ett ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor.</i>	Uppfyllt: Region Västmanland har framtagna styrande dokument avseende bisysslor såsom riktlinjer för bisyssla, stöd till chefer vid bedömning av bisyssla samt blankett för anmälan av bisyssla. Samtliga dokument revideras under granskningsperioden och beräknas vara klara hösten 2017.
<i>Regelverket för anställdas bisysslor efterlevs.</i>	Ej uppfyllt: Enligt intervjuer finner vi att det finns vissa brister i efterlevnaden av att anmäla bisyssla. Det verifieras även av insamling av blanketter för bisyssla där enbart 27 % av de efterfrågade blanketterna erhållits. Mindre än hälften av de 25 erhållna blanketterna är korrekt ifyllda med samtlig efterfrågad information. Av de 18 anmälda bisysslorna stämmer 16 överens med registrerat engagemang. Enkätundersökning visar att riktlinjerna till stor del är kända bland förvaltningarnas chefer men var femte chef känner inte till instruktionen för bedömningen av bisyssla.
<i>Det görs inga förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor.</i>	Ej uppfyllt: Utifrån genomförda stickprov kan vi konstatera att det förekommer utbetalningar till företag där de anställda har engagemang. De avvikelser vi har noterat är inte väsentliga till belopp men vår bedömning är att det finns brister i tillämpningen av rutinerna vilket kan leda till förtroendeskada.

Rekommendationer

Med anledning av våra iakttagelser rekommenderar vi att regionstyrelsen tillser att:

- Hanteringen av bisysslor behöver förankras i organisationen både avseende medarbetare och chefer.
- Det säkerställs att anställda får information och regelbundna genomgångar av regelverket. Att anställda medvetengörs om sin skyldighet att anmäla bisysslor och lämna uppgifter.
- Det säkerställs att rutinen för anmälan av bisyssla vid medarbetarsamtalet fungerar, att det finns en fungerande rutin för medarbetare att anmäla bisyssla utanför medarbetarsamtalet samt att blanketten för anmälan av bisyssla är komplett ifylld.
- Följsamheten säkerställs genom regelbunden uppföljning.
- Prövning av bisyssla inkluderas i verkställighetsordning samt att den följs.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Förekomsten av bisysslor regleras i kollektivavtal, Allmänna bestämmelser (AB) och Lagen om offentlig anställning (LOA). Bisysslor delas in i förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande.

I lagen om offentlig anställning regleras de förtroendeskadliga bisysslorna för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund. Sådana bisysslor är aldrig tillåtna och arbetsgivaren har rätt att kräva att den otillåtna bisysslan upphör. Det kan också uppstå risk för förtroendeskada om anhörigas företag anlitas av anställda.

Arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal, Allmänna bestämmelser. Där regleras bl.a. arbetstagarens uppgiftsskyldighet och arbetsgivarens möjlighet att helt förbjuda sådan bisyssla som bedöms olämplig. Revisorerna har utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska den interna kontrollen kring bisysslor.

Bisysslor har tidigare granskats av region Västmanlands revisorer, dels i revisionsrapporten "Styrning och uppföljning av avtal i landstinget" år 2014 och dels i revisionsrapporten "Internkontroll i administrativa system och rutiner" år 2017.

I granskningen "Styrning och uppföljning av avtal i landstinget" år 2014, konstateras att landstinget har bra riktlinjer och rutiner för kontroll av bisysslor men att det finns betydande brister vad gäller efterlevnaden. I yttrande över revisionsrapport "Styrning och uppföljning av avtal inom landstinget", daterat 2014-11-26, LTV 141362 framgår att Landstinget Västmanland ska genomföra åtgärder under år 2015 för att säkerställa att riktlinjerna följs.

I granskningen "Internkontroll i administrativa system och rutiner" år 2016 konstateras att den interna kontrollen inte är tillräcklig. De dokumenterade rutinerna för hanteringen av bisysslor bedöms vara tydliga, men kan genom verifiering konstatera att rutinerna inte efterlevs då enbart (1) av 20 granskade anställda anmält bisyssla enligt gällande rutin. I granskningen noteras att landstingsstyrelsen inom ramen för internkontrollarbetet år 2016 granskat efterlevnaden av riktlinjerna, vilket bedömdes som positivt. Utfallet av den granskningens uppföljning visade att det fanns brister i efterlevnaden.

1.2. Revisionsfråga

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

Har regionstyrelsen en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av anställdas bisysslor?

1.3. Revisionskriterier

De revisionskriterier som ligger till grund för granskningen är följande:

- Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) § 7, 7a-d §§.

- Allmänna bestämmelser (AB) kap3 § 8.
- Region Västmanlands riktlinjer/policys inom området.

1.4. Kontrollmål

- Det finns ett ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor.
- Regelverket för anställdas bisysslor efterlevs.
- Det görs inga förtroendeskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor.

1.5. Avgränsning

Granskningen omfattar regionstyrelsen med förvaltningarna Västmanlands sjukhus (VS), Primärvård, psykiatri och habiliteringsverksamhet (PPHV), Verksamhets- och ledningsstöd (VLS) samt Regionstyrelsens förvaltning (Regionkontoret). Uppföljning gäller tillsvidareanställda, vikariat samt tillsvidareanställda på vikariat.

1.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier samt intervjuer med personalchef för PPHV, Regionkontoret, VLS samt VS och förhandlingschef samt telefonavstämning med HR-direktör.

Det har genomförts en webbaserad enkätundersökning riktad till berörda chefer för att fånga kännedom och efterlevnad avseende policy och regelverk gällande bisysslor. Enkäten har skickats till samtliga chefer med personalansvar inom granskade förvaltningar. Enkäten som bestod av 8 frågor har besvarats av 234 berörda chefer vilket ger en svarsfrekvens på 75 %.

Det har även gjorts kontroll av förekomst av bisysslor genom att ta fram engagemang i företag för att sedan samköra företag mot regionens leverantörsregister. Ett större antal manuella stickprov har gjorts för att skapa en uppfattning om förekomsten av bisysslor hos anställda i regionen. Blanketterna har även samlats in och analyserats.

Samtliga som intervjuats har getts tillfälle att faktagranska revisionsrapporten innan den har redovisats för revisorerna.

2. Regelverk avseende bisysslor

Granskningen utgår ifrån regelverken kring offentliganställdas bisysslor. I regelverken definieras vad som menas med bisyssla. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren gör bedömningen att bisysslan är; *förtroendskadlig*, *arbetshindrande* eller *konkurrerande*.

Grundläggande är att anställda ska utföra sitt arbete efter bästa förmåga och i enlighet med de riktlinjer och rutiner som gäller för arbetet. Det betyder att de anställda inte vid sidan av anställningen kan ha vilka uppdrag eller andra arbeten som helst. Därför finns det bestämmelser om bisysslor i lag (LOA) och avtal (AB).

Ett generellt bisyssleförbud är inte arbetsrättsligt hållbart, utan varje arbetstagares bisyssla måste provas var för sig.

2.1. Lag om offentlig anställning (LOA)

Lagen om offentlig anställning (LOA) reglerar i första hand förtroendskadliga bisysslor. Av lagen framgår att:

- Det är förbjudet för arbetstagare att ha en förtroendskadlig bisyssla.
- Arbetstagare är, på arbetsgivarens begäran, skyldig att upplysa arbetsgivaren om de bisysslor som arbetstagaren har.
- Om arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren har en förtroendskadlig bisyssla, ska arbetsgivaren förbjuda bisysslan.
- Arbetsgivaren ska även på ett lämpligt sätt uppfylla sin skyldighet att informera de anställda om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten ur förtroendskadlig aspekt.

2.2. Allmänna bestämmelser (AB)

Av Allmänna bestämmelser (AB) framgår att arbetsgivaren kan förbjuda arbetstagare att inneha bisyssla som inverkar hindrande på arbetet eller som innebär att arbetstagare konkurrerar med arbetsgivaren.

Enligt bestämmelsen ska arbetstagare som har en bisyssla anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

3. *Iakttagelser och bedömningar*

3.1. *Ändamålsenligt regelverk rörande anställdas eventuella bisysslor*

3.1.1. *Iakttagelser*

I region Västmanland finns följande dokumenterade rutiner för hantering av bisysslor:

- Riktlinje Bisyssla (2013-09-23)
- Stöd till chefer för bedömning av bisyssla (2013-09-23)
- Blankett för bisyssla, anmälan och beslut (blankett nr 11112-3)

Förutom ovanstående har vi även tagit del av den intervjuguide som används vid anställningsintervju. Av guiden framgår bl.a. att bisyssla ska efterfrågas. Vi har även tagit del av medarbetarsamtalsmall där det framgår att bisyssla ska efterfrågas och sedan fyllas i på avsedd blankett.

Av dokumentet *Riktlinje Bisyssla* framgår att bisysslor är per definition varken negativt eller positivt. Bedömning av bisyssla måste innebära en avvägning mellan positiva och negativa konsekvenser i varje enskilt fall. Utgångspunkten är ett ömsesidigt ansvarstagande hos arbetsgivaren och den anställda för att bevara förtroendet för landstingets verksamhet och tjänsteutövare. Friheten för den anställda måste kunna kombineras med lojalitet och opartiskhet. Gränsdragningen går vid de situationer när landstingets verksamhet, intressen eller anseende missgynnas eller riskerar att skadas. Bisyssla kan utövas i viss omfattning men inte i sådan omfattning att huvudverksamheten åsidosätts. Landstingets chefer ska föregå med gott exempel och undvika bisysslor i kombination med chefsuppgifter. Alla anställda ska samråda med sin närmaste chef om bisysslor och för de högsta cheferna gäller extra stor restriktivitet för medgivande av bisyssla.

Vidare framgår att samråd mellan anställd och närmaste chef, på initiativ av chef, angående bisyssla ska ske fortlöpande och särskilt i samband med nyrekrytering och som inslag i det årliga medarbetarsamtalet. Anställd inom landstinget, som står i begrepp att utföra eller redan utför uppgifter som anställd hos en annan arbetsgivare eller i eget bolag, skall anmodas anmäla detta till arbetsgivaren för en bedömning av bisysslan och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Anmälan om bisyssla ska i samtliga fall översändas till chef för bedömning och beslut. Vid anmälan och beslut beträffande bisyssla används blankett – "Bisyssla – Anmälan och beslut". Vid förbud av bisyssla skall skriftlig motivering och "besvärshänvisning" lämnas, vilket kan ske på samma blankett. Medgivande av bisyssla skall tidsbegränsas och får omfatta högst två år och omprövas. Medgivande av bisyssla för arbete i bemanningsföretag får omfatta max ett år i taget. Personalcheferna är förvaltningens chefer behjälpliga vid bedömning, beslut och motivering till beslut. Personalcheferna kan tillsammans med förhandlingschef och övriga personalchefer utbyta synpunkter kring frågor av principiell art avseende bisysslor för att bidra till en mer enhetlig tillämpning inom landstinget.

Beslut om bisyssla inom landstinget skall diarieföras vid respektive förvaltning. Vid förvaltningskansliet skall årligen göras en sammanställning av samtliga beslut (uppdelat på godkända och förbjudna) under året.

Instruktionen *Stöd till chefer vid bedömning av bisyssla* är ett komplement till riktlinjerna för bisyssla och syftar till att vara rådgivande vid beslut om en medarbetares bisyssla är tillåten eller otillåten samt att stödja en enhetlig bedömning av vilka bisysslor som är tillåtna och vilka som är otillåtna för medarbetarna. Vidare framgår exempel på vilka typer av bisysslor som för en anställd i region Västmanland kan anses vara arbetshindrande, konkurrerande och förtroendeskadlig.

Blanketten *bisyssla, anmälan och beslut* innehåller fält för "Personuppgifter" där medarbetaren ska ange namn, personnummer, befattning, verksamhet/enhet och förvaltning. Det finns två kryssrutor där medarbetaren ska markera "ja" eller "nej" på frågan "jag har en bisyssla". Om medarbetaren anger "ja" ska typ och antal timmar per vecka av bisysslan anges. Om bisysslan bedrivs i bolagsform ska företagets namn, typ av bolag, aktieinnehav/ägarandel och förvärvsdatum anges. Medarbetaren ska sedan markera ja" eller "nej" i kryssrutorna för frågan "har du styrelseuppdrag inom vårdsektor/läkemedelsindustri". Om medarbetaren svarar "ja" ska uppdraget anges. Det finns även ett öppet fält för övrig information. Blanketten ska undertecknas av medarbetaren med ort och datum samt namnförtydligande och personnummer. Underskrift och yttrande ska ges av närmaste chef, med ort, datum och namnförtydligande. Beslut om bisyssla markeras av förvaltningschef/verksamhetschef/ resultatområdeschef enligt verkställighetsbeslut genom kryssruta för "ovanstående bisyssla godkänns under perioden (högst två år)" eller "ovanstående bisyssla godkänns inte". Det finns även fält för motivering, ort och datum, namnförtydligande samt underskrift.

Som vi tidigare nämnt pågår en översyn av rutinen för bisyssla där regiondirektör har fått i uppdrag att se över riktlinje och instruktion avseende bisyssla. Enligt intervjuer är den nya riktlinjen tydligare och kommer att inkludera bedömning av bisyssla i samma dokument och ersätter därmed dokumentet *Stöd till chefer vid bedömning av bisyssla*. Processen i sig avseende bisyssla uppges inte ha förändrats. Den nya riktlinjen syftar till att ge en bättre definition på vad som är en bisyssla och vara en bättre verktygslåda för cheferna med att exemplifiera vad som är att anse som en förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. I samband med översynen görs även en revidering av blanketten för anmälan av bisyssla för att den ska bli tydligare. Det har även tagits fram en processbeskrivning för att tydliggöra processen med bisysslor.

Inför implementeringen som avses ske hösten 2017 har det enligt intervjuer tagits fram ett utbildningspaket med material som först ska kommuniceras till HR-konsulterna för att de sedan kommuniceras vidare till varje klinik och förvaltning. Den nya riktlinjen kommer att finnas på Internwebben under fliken *Anställning* och *Bisyssla* tillgänglig för samtliga medarbetare. Inför framtagandet av de nya riktlinjerna har man omvärldsbevakat Landstinget Sörmland och Region Örebro län för att se hur de har löst frågan om bisysslor. Under framtagandet har man även valt att involvera de olika förvaltningarna för att skapa delaktighet.

Det finns ingen verkställighetsordning för Region Västmanland som reglerar vem som har rätt att pröva bisyssla. Verkställighetsordning är enligt intervjuer under framtagande där

rätten att pröva bisysslor kommer att inkluderas. Den beräknas vara framtagna hösten 2017.

3.1.2. *Bedömning*

Utifrån genomförd granskning gör vi bedömningen att kontrollmålet är *uppfyllt*. Bedömningen grundar sig bl.a. på följande noteringar:

- Region Västmanland har framtagna riktlinjer för bisyssla samt dokument som stöd till chefer för bedömning av bisyssla. Dokumenten är under revidering där riktlinjerna och dokumentet för stöd till chefer vid bedömning av bisyssla kommer att inkluderas i samma dokument vilket vi ser som positivt. Vi har tagit del av arbetsmaterialet för den reviderade riktlinjen och konstaterar att den ändrats till de nya bestämmelserna inom Allmänna bestämmelser som påtalar att arbetstagen har en skyldighet att anmäla bisyssla. Enligt den nya riktlinjen ska medarbetare som har bisyssla anmäla det och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.
- Region Västmanland har en framtagna blankett för anmälan av bisyssla: *Bisyssla, anmälan och beslut*. På blanketten finns en kryssruta för "ja" och en för "nej" vilket innebär att samtliga anställda torde fylla i blanketten oavsett om medarbetare har bisyssla eller inte. Enligt riktlinjerna framgår inte att samtliga anställda ska lämna in blanketten. I stycket för "Tillvägagångssätt" står att anställd som står i begrepp att utföra eller redan utför uppgifter som anställd hos annan arbetsgivare eller i eget bolag, skall anmodas anmäla detta till arbetsgivaren för en bedömning av bisysslan. Vi har tagit del av arbetsmaterialet gällande den reviderade blanketten och noterar att kryssrutorna för "ja" och "nej" tagits bort samt att den inledande skriften på blanketten anpassats till Allmänna bestämmelserns nya bestämmelse att arbetstagare ska anmäla bisyssla. Blanketten anses även tydligare gällande förvaringen och diarieföringen av densamma.
- Enligt allmänna bestämmelser ska arbetsgivaren medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Vi ser positivt att man inför implementeringen av de nya riktlinjerna som är under framtagande, tagit fram ett utbildningspaket med material för att nå ut till samtliga medarbetare på förvaltningarna och klinikerna.
- Vi finner att det saknas verkställighetsordning där prövning av bisyssla framgår. Verkställighetsordning är under framtagande vilket vi ser positivt till.

3.2. *Regelverket för anställdas bisysslor efterlevs*

I nedanstående avsnitt redogörs för de iakttagelser som gjorts på de olika förvaltningarna baserat på intervjuer, internkontroll, enkätundersökning samt insamling och analys av blanketter.

3.2.1. *Iakttagelser Primärvård, psykiatri och habiliteringsverksamhet (PPHV)*

Inom förvaltningen för PPHV finns ca 1400 anställda. Enligt intervjuer finns ca 60-70 chefer inom PPHV varav fem är resultatområdeschefer. För förvaltningens del innebär det

att 60-70 chefer årligen ska ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalet och de fem resultatområdescheferna fattar beslut om eventuella bisysslor. Inom enheten finns kännedom om 13 medarbetare som hade godkänd bisyssla år 2016. Det har inte gjorts en sammanställning över samtliga beslut (uppdelat på godkända och förbjudna) under året.

Inom förvaltningen finns yrkeskategorier såsom läkare, sjuksköterskor, barnmorskor, skötare, undersköterskor, psykologer, kuratorer, arbetsterapeuter, sjukgymnaster samt administrativ personal m.fl. Bisysslor är olika vanligt bland de olika yrkeskategorierna, enligt intervjuer är psykologer den vanligaste yrkesgruppen där det förekommer bisysslor.

Enligt intervjuer är uppfattningen att de flesta cheferna inom förvaltningen använder mallen för medarbetarsamtal och även ställer frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalet.

Enligt riktlinjen ska personalcheferna vara behjälpliga vid bedömning, beslut och motivering till beslut. Enligt intervjuer med PPHV är det väl känt bland cheferna att personalchefen är behjälplig med det. Cheferna vänder sig vid behov till personalchefen för stöd. Det uppges vara en relativt liten förvaltning med en enkel kommunikation.

Enligt riktlinjen ska medgivande tidsbegränsas och får omfatta högst två år och omprövas. Medgivande i arbete i bemanningsföretag får omfatta max ett år i taget. Enligt intervjuer med PPHV har respektive chef koll på det, det blir naturligt då frågan om bisyssla tas upp varje år vid medarbetarsamtalet. Det anses fungera bra i samtliga verksamheter förutom för Primärvården där det inte fungerat fullt ut.

Enligt riktlinjerna kan personalcheferna tillsammans med förhandlingschef och övriga personalchefer utbyta synpunkter kring frågor avseende bisysslor för att bidra till en mer enhetlig tillämpning inom landstinget. Personalchef är delaktig i Förhandlingsrådet där samtliga personalchefer är representerade förutom personalchefen från VS där istället HR strateg ingår. Enligt intervjuer framkom att ärenden gällande bisyssla kan tas upp i rådet men det sker inte så ofta.

3.2.2. Iakttagelser Verksamhets- och ledningsstöd (VLS)

Inom förvaltningen för VLS finns ca 460 anställda. Enligt intervjuer finns ca 20 enhetschefer och fem verksamhetschefer i verksamheten. Det innebär att 25 chefer årligen ska ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalet och de fem verksamhetscheferna ska fatta beslut om eventuella bisysslor. Enligt sammanställning gjord av personalchef januari 2017 finns tre medarbetare på VLS som har godkända bisysslor, där en av medarbetarna har en chefsroll.

Inom förvaltningen finns yrkeskategorier som HR- konsulter, pensionshandläggare, verksamhetsnära systemstöd inom IT, controllers, ekonomiassistenter, sekreterare, sjuksköterskor, undersköterskor, byggprojektledare, fastighetsförvaltare, drifttekniker, måltidspersonal m.fl.

Enligt intervjuer tror man att de flesta cheferna inom förvaltningen ställer frågan om bisyssla till sina medarbetare vid medarbetarsamtalet. Det framkom att man troligtvis inte fyller i blanketten för anmälan av bisyssla om bisyssla inte finns. Det anses viktigt att blanketten fylls i och lämnas vid bisyssla.

Man vet inte hur många chefer på förvaltningen som använder medarbetarsamtalsmallen där bisyssla är inkluderad som en del. Mallen är frivillig att använda. Frågan om bisyssla ska även ställas vid nyrekrytering. Vid intervjun framkom att det inte är kvalitetssäkrat att frågan ställs, men mest troligt ställs frågan vid de tillfällen det finns en rekryteringskonsult med.

Enligt riktlinjen ska personalcheferna vara behjälpliga vid bedömning, beslut och motivering till beslut. Inom VLS finns det god kännedom om att personalchefen kan rådfrågas vid bedömning och hen rådfrågas ofta. Oftast är det individuella bedömningar som behöver göras där man utgår från vad det är för bisyssla samt vilken befattning medarbetaren har.

Enligt riktlinjen ska medgivande tidsbegränsas och får omfatta högst två år och omprövas. Medgivande i arbete i bemanningsföretag får omfatta max ett år i taget. Varje chef uppges ha ansvar att hålla koll på sina medarbetare och ställa frågan om bisyssla årligen. Om medarbetare byter chef ses det inte som ett problem då frågan ska ställas årligen och eventuella förändringar fångas upp.

Inom förvaltningen är man delaktig i Förhandlingsrådet där samtliga personalchefer är representerade förutom personalchefen från VS där istället HR-strateg ingår. Om det råder osäkerhet vid någon bedömning inom den egna förvaltningen kan det lyftas i Förhandlingsrådet. Det finns ingen annan arbetsmetod för att skapa en enhetlig tillämpning varken mellan förvaltningarna eller inom förvaltningen.

3.2.3. Iakttagelser Regionstyrelsens förvaltning (Regionkontoret)

Inom förvaltningen för Regionkontoret finns ca 550 anställda. Enligt intervjuer finns ca 18 enhetschefer, ca 21 verksamhetschefer och 7 direktörer i verksamheten. Det innebär att 46 chefer årligen ska ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalet och de 28 verksamhetscheferna/direktörerna ska fatta beslut om eventuella bisysslor. Enligt sammanställning gjord av personalchef januari 2017 har 13 medarbetare anmält bisysslor varav tre är chefer och två av cheferna har personalansvar.

Inom förvaltningen finns yrkeskategorier såsom administrativ personal, administrationshandläggare, jurister, miljöhandläggare, kommunikatörer, IT-arkitekter, IT-konsulter, webbutvecklare, handläggare, controller, chefsläkare, sjuksköterskor, farmaceut, folkhälsovetare, beteendevetare, psykologer och sjukgymnaster m.fl.

Enligt intervjuer är man medveten om att varje chef ska ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalet, men man vet att frågan inte alltid ställs av cheferna. Om frågan om bisyssla ställs anses den även dokumenteras om medarbetaren anmäler att den har en bisyssla. Men det anses osäkert att blanketten för bisyssla fylls i om det inte uppges finnas bisyssla. Likaså är man medveten om att man ska ställa frågan om bisyssla vid rekrytering, men det är osäkert huruvida det är kvalitetssäkrat, mest troligt ställs frågan vid de tillfällen det finns en rekryteringskonsult med. Medarbetarsamtalsmallen som togs fram under år 2016 är frivillig att använda och det finns ingen uppföljning på hur många av cheferna som använder den nya mallen där frågan om bisyssla är inkluderad varpå man inte vet hur många chefer som använder mallen.

Enligt riktlinjen ska personalcheferna vara behjälpliga vid bedömning, beslut och motivering till beslut. Enligt intervjuer är det känt bland cheferna att de kan vända sig till personalchefen för bedömning av beslut. Oftast vänder sig verksamhetschefer och enhetschefer till personalchefen för hjälp med vad som är att anses som bisyssla. Personalchefen rådfrågas ofta vid bedömningsfrågan och bistår med individuella bedömningar utifrån vad det är för bisyssla och befattning som medarbetaren har.

Enligt riktlinjen ska medgivande tidsbegränsas och får omfatta högst två år och omprövas. Medgivande i arbete i bemanningsföretag får omfatta max ett år i taget. Vid intervjuer framkom att varje chef i verksamheten har ansvar att ställa frågan årligen och därmed görs även en kontroll på om det skett någon förändring sedan föregående medarbetarsamtal.

För att arbeta mot en enhetlig tillämpning av bedömningar av bisysslor inom region Västmanland är Regionkontoret delaktig i Förhandlingsrådet där samtliga personalchefer är representerade förutom personalchefen från VS där istället HR-strateg/konsult ingår. Enligt intervjuer skulle potentiellt omfattningen på en bisyssla kunna bedömas olika, men inte frågan om det är en bisyssla eller inte.

3.2.4. Iakttagelser Västmanlands sjukhus (VS)

Inom förvaltningen för VS finns ca 4 000 anställda. Enligt intervjuer finns 105 enhetschefer, 25 verksamhetschefer och 5 stabschefer inom VS. Det innebär att 105 chefer har ett ansvar att årligen ställa frågan om bisyssla vid medarbetarsamtalen och de 30 verksamhetscheferna/stabscheferna ska fatta beslut om bisyssla. Enligt sammanställning gjord av personalchefen fanns 11 medarbetare som anmält och fått sin bisyssla godkänd inom VS år 2016. Sammanställningen som ska göras årligen har enligt intervjuer gjorts vartannat år.

Inom förvaltningen finns yrkeskategorier såsom läkare, sjuksköterskor, medicinsk sjuksköterskor, sekreterare, undersköterskor, kuratorer, terapeuter, arbetsterapeuter, administration, vårdutvecklare, bemanningskonsulenter, utvecklingssamordnare, forsknings-sjuksköterska m.fl.

Vid intervjuer framkom att närmaste chef troligen brister i att fråga medarbetaren om bisyssla vid medarbetarsamtalen. Skälet till den här bedömningen är det låga antalet godkända bisysslor som finns i diariet. Under 2016 togs en region gemensam mall fram för medarbetarsamtal och som är frivillig att använda. Under 2017 har nu frågan om bisysslor lagts till och på så sätt får förvaltningen en bättre uppföljning. Uppskattningsvis använder 60 % av cheferna mallen för medarbetarsamtalen, man vet att det görs olika inom förvaltningen. Troligtvis finns det en kultur inom förvaltningen där chefer enbart dokumenterar anmälda och godkända bisysslor, om det inte finns bisyssla så fylls blankett inte i. Det kan finnas en risk att chefer inte dokumenterar medarbetares bisyssla för att verksamheten annars inte skulle fungera eller för att bedömningen av bisysslan känns för komplicerad. Frågan om bisyssla tros ställas vid rekrytering, men det har inte gjorts uppföljning av det.

Enligt riktlinjen ska personalcheferna vara behjälpliga vid bedömning, beslut och motivering till beslut. Inom VS använder verksamhets- och enhetschefer sina verksamhetsnära HR konsulter som stöd. Om HR-konsulten inte kan vara behjälplig vid beslutet vänder man sig till HR strategen på förvaltningsnivån. Det är väl känt bland verksamhets- och

enhetschefer att den verksamhetsnära HR-konsulten som är behjälplig vid bedömningen. Vid bedömning av verksamhetschefer bisysslor har sjukhusdirektör samrått med personalchef. Det framkom även att det finns zoner där det kan vara svårt med bedömningar.

Enligt riktlinjen ska medgivande tidsbegränsas och får omfatta högst två år och omprövas. Medgivande i arbete i bemanningsföretag får omfatta max ett år i taget. Enligt intervjuer ska frågan följas upp i medarbetarsamtalet som varje medarbetare har.

För att arbeta mot en enhetlig tillämpning av bedömningar av bisysslor inom regionen är förvaltningen delaktig i förhandlingsrådet genom HR-strateg. Personalchefen deltar på förhandlingsrådet och inför dessa möten sker samråd. Inom förvaltningen träffas de 8-9 verksamhetsnära HR-konsulterna, HR strategerna och personalchefen en gång i veckan. Om det finns oklarheter eller funderingar kring bedömningar tas det upp på träffarna.

3.2.5. Intern kontroll

Region Västmanland inkluderade bisyssla i sin internkontrollplan år 2016 enligt tabell nedan. Bisyssla är inte medtaget i internkontrollplanen för år 2017.

Kontrollområde	Kontrollmål	Kontrollmoment	Berörda	Väsentlighet o risk bedömning
Bisyssla	Efterlevnad av riktlinje och instruktion för bisyssla	Kontroll av att bisyssla hanteras enligt fastställd riktlinje och instruktion.	Alla	Kännbar/möjlig

Vi har tagit del av förvaltningarnas uppföljning av internkontrollplanen i samband med delårsbokslut 2, 2016.

Enligt uppföljning av kontrollmålet noteras att samtliga enheter inom PPHV, förutom Primärvården, har en rutin i att efterfråga bisyssla i samband med medarbetarsamtalen. Vid nyrekrytering hanteras frågan om bisyssla olika bland enheterna men samtliga uppger att de ställer frågan med viss reservation från enheten för Primärvård där frågan anses lätt falla bort om HR inte deltar vid intervjun. Enheterna anser även att de som resultatombud har fått tillräckligt med stöd för att hantera riktlinjen och instruktionen samt att det finns tillräcklig kompetens för att hantera riktlinjen och instruktionen.

Av VS uppföljning av kontrollmålet noteras att knappt hälften av verksamheterna genomfört årlig uppföljning av bisyssla och 13 av 23 verksamheter tog upp frågan om bisyssla under introduktion av nyanställd medarbetare. Enligt uppföljningen diarieförs de flesta blanketterna, där det inte sker någon diarieföring förvaras blanketten oftast i en pärm på kliniken.

Av VLS uppföljning av kontrollmålet framkommer att kontroll av bisyssla görs i stor utsträckning vid rekrytering och medarbetarsamtal. I och med att ny mall för medarbetarsamtal börjar användas kommer rutinen bättre säkerställas.

Av Regionkontorets uppföljning av kontrollmålet framkommer att kontroll av bisyssla sker vid rekrytering och tas upp i medarbetarsamtal.

3.2.6. Enkätundersökningen

I syfte att fånga kännedom och efterlevnad avseende policy och regelverk genomfördes en webbaserad enkät i juni till samtliga chefer med personalansvar. Resultatet av enkäten gäller för samtliga förvaltningar.

Kännedom om riktlinjerna

I enkäten ställdes frågan "Jag känner till regionens riktlinjer avseende bisysslor". De flesta cheferna i regionen känner till riktlinjerna då 89 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". Endast 3 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls".

I enkäten ställdes frågan "Jag känner att jag i min roll som chef har haft nytta av regionens riktlinjer avseende bisysslor". Något mer än hälften av cheferna i regionen, 53 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". 20 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls". 22 % förhöll sig neutrala och angav värdet 3.

Enligt intervjuer stämmer ovanstående enkätresultat väl överens med uppfattningen hos förvaltningarna PPHV, VLS och Regionkontoret. Cheferna anses känna till att riktlinjen för bisysslor finns då samtliga chefer tar del av riktlinjen vid chefsintroduktionen. Huruvida innehållet i riktlinjen är känd av samtliga chefer är osäkert. Att färre chefer angett att de har nytta av instruktionen än de som känner till instruktionen kan enligt intervjuer bero på att de chefer som inte har medarbetare med bisysslor inte heller ansett att de haft nytta av riktlinjen. Om det blir aktuellt där anställd har bisyssla antas chefen läsa på riktlinjen. VS delar inte uppfattningen att riktlinjen skulle vara så känd att 89 % av cheferna känner till den. Det ges ingen återkommande information eller utbildning till chefer angående bisysslor på någon av förvaltningarna.

Kännedom om instruktion för bedömning

I enkäten ställdes frågan "Jag känner till den instruktion som tagits fram som stöd till chefer för bedömning av bisysslor". De flesta cheferna i organisationen känner till instruktionen som tagits fram som stöd för bedömning av bisysslor då 67 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". 18 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls".

I enkäten ställdes frågan "Jag känner att jag i min roll som chef har haft nytta av den instruktion som tagits fram som stöd till chefer för bedömning av bisysslor.". Mindre än hälften av cheferna, 45 % anger ett värde på 4 eller 5 på en femgradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". 26 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls". 19 % förhöll sig neutrala och angav värdet 3 medan 10 % av cheferna anger "vet ej".

I enkäten ställdes frågan "Jag bedömer att jag har en god kännedom om vilka bisysslor som kan anses som godkända inom regionen". De flesta cheferna i organisationen anser att de har god kännedom om vilka bisysslor som kan anses som godkända då 65 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". Endast 8 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls".

I anslutning till frågorna på enkäten fanns möjlighet att lämna kommentarer. Vad gäller instruktionen om bedömningen kommenterade några att instruktionen inte använts för att medarbetarna inte har bisyssla och några kommenterade att de var nya och inte fått tillräcklig introduktion varpå man inte ansåg sig ha kännedom om bisysslor fullt ut.

Enligt intervjuer stämmer ovanstående enkätresultat överens med förvaltningarnas syn. Att färre chefer känner till instruktionen för bedömning ses som logiskt då cheferna antas ta del av instruktionen för bedömning om de har medarbetare som innehar bisyssla. Om medarbetare inte har bisyssla antas cheferna inte heller fördjupat sig i bedömningen.

Följsamhet till riktlinjerna

I enkäten ställdes frågan "Jag har inhämtat information från samtliga av mina medarbetare huruvida de innehar en bisyssla". De flesta cheferna i organisationen anger att de har inhämtat information från samtliga medarbetare då 78 % anger värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". 10 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls".

I enkäten ställdes frågan "Dokumentation av mina medarbetares bisysslor har gjorts enligt regionens riktlinjer". 60 % av cheferna i organisationen har angett värde 4 eller 5 på en fem-gradig skala där värdet fem motsvarar "Instämmer helt". 18 % anger värde 1 eller 2 där värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls". 11 % av cheferna anger "vet ej".

I anslutning till frågorna på enkäten fanns möjlighet att lämna kommentarer. Några kommenterade att frågan om bisyssla ställts vid medarbetarsamtalet och några kommenterade att blanketten inte fyllts i om medarbetare inte har bisyssla.

Enligt intervjuer stämmer ovanstående enkätresultat överens med uppfattningen hos PPHV där merparten av cheferna anses ställa frågan om bisyssla. Medarbetare som har en godkänd bisyssla tros även ha fått bisysslan dokumenterad, men uppfattningen är att det inte dokumenteras om medarbetare inte har bisyssla. VLS, VS och Regionkontoret anser att resultatet "78 % av cheferna inhämtat information från samtliga medarbetare om bisyssla" är högre än de förväntat. Det är känt inom förvaltningarna att det finns chefer som inte ställer frågan och bisyssla vid medarbetarsamtalet. VLS och Regionkontoret har dock tron att chefer som ställer frågan om bisyssla även dokumenterar enligt regionens riktlinjer till största del. Inom VS fanns uppfattningen att bisysslor inte alltid dokumenteras då man väljer att se mellan fingrarna för att bedömningen känns för komplicerad.

3.2.7. Insamling och analys av blanketter

Inom ramen för granskningen har 93 underlag efterfrågats av region Västmanland. För samtliga blanketter som har efterfrågats har samtliga medarbetare ett eller flera registrerat engagemang enligt registerkontroll. HR-avdelningen har varit behjälpliga med att ta fram blanketter där 25 av de 93 efterfrågade blanketterna erhållits (27 %). Enligt HR har det funnits vissa svårigheter att få fram blanketter då blanketterna till stor del förvaras ute hos cheferna i verksamheterna.

Blanketter	Antal efterfrågade	Antal erhållna	Andel
Antal erhållna blanketter	93	25	27 %

Utav de 25 erhållna blanketterna konstaterar vi att det finns fyra olika versioner av blanketter. Den äldsta versionen är från år 2009, den skiljer sig markant mot de andra tre versionerna strukturellt. I den efterfrågas även "avlönad anställning hos annan arbetsgivare" och "andra förmåner" t ex konferensresa eller annan typ av resa, gåva överstigande 350 kr. Jämfört med de senare versionerna saknas även fält för namnförtydligande på den äldre versionen.

De tre senaste blankettversionerna (blankettnummer 11112-1 till 11112-3) har till stor del samma struktur och efterfrågar samma information med mindre skillnader.

Årtalet på de erhållna blanketterna	Antal
2017	6
2016	12
2015	1
2014	2
2013	3
2009	1
Totalt	25

Två blanketter har inte markerats med "ja" eller "nej" i kryssrutan huruvida medarbetare har bisyssla eller inte. I båda fallen har medarbetare angett sin bisyssla på blanketten under fältet för "Ägarandel i aktiebolag, handelsbolag eller enskild firma".

15 blanketter är korrekt ifyllda i fältet för "Personuppgifter". För de tio blanketterna som inte är korrekt ifyllda har inte förvaltning angetts.

Personuppgifter		
Namn		Personnummer
Befattning	Verksamhet/enhet	Förvaltning

19 blanketter är korrekt ifyllda i fältet för "Underskrift" avseende medarbetare och "Underskrift och yttrande av närmaste chef". För 6 blanketter har inte fältet "underskrift och yttrande av närmaste chef" fyllts i. Fem avser blanketter där medarbetare anmält bisyssla och för en blankett har medarbetare angett att bisyssla inte finns. Efter avstämning med Löneservice på region Västmanland konstateras att samtliga medarbetare har beslutande chef som närmaste chef varpå fältet för underskrift och yttrande av närmaste chef utelämnats.

Samtliga 25 blanketter har undertecknats av medarbetare. En av underskrifterna har dock gjorts i fältet för namnförtydligande. Det noteras även att en blankett har undertecknats 2013-02-25 av medarbetare och 2014-03-13 av verksamhetschef/resultatombudschef el motsvarande, dvs. 12 månader efter att blanketten undertecknats av medarbetaren.

Underskrift		
Ort och datum	Namnfortydligande	Personnummer
Underskrift		
Underskrift och yttrande av närmaste chef		
Yttrande		
Ort och datum	Namnfortydligande	
Underskrift		

En anställd har angett att den har styrelseuppdrag inom vårdsektor/läkemedelsindustri men har inte uppgett uppdraget.

16 blanketter är korrekt ifyllda i fältet för "Beslut av förvaltningschef/ verksamhetschef/resultatombudschef enligt verkställighetsbeslut". På båda blanketterna där beslut saknas av förvaltningschef/verksamhetschef/resultatombudschef enligt verkställighetsbeslut finns noteringar i fälten för underskrift och yttrande av närmaste chef. I båda fallen är närmaste chef även verksamhetschef.

En blankett har fått notering att bisysslan är "ok" enligt yttrande från närmaste chef och blivit godkänd mellan perioden 161205–181205 av förvaltningschef/verksamhetschef/resultatombudschef. Blanketten har angett att bisyssla inte finns och det saknas notering om bisyssla. Vi konstaterar även att det verkar oklart huruvida fältet för motivering ska fyllas i om bisysslan godkänns, eller om det enbart gäller när bisysslan inte godkänns. Det har gjorts olika på blanketterna. I de flesta fallen finns ingen motivering ifylld vid bifall.

På blankettversionen från år 2009 finns inget fält för bedömning av bisyssla varpå det saknas notering om bisysslan är godkänd eller inte.

Vi konstaterar att det inte finns någon bisyssla som har nekats vid bedömning. 11 av totalt 25 blanketter är helt korrekt ifyllda med samtlig efterfrågad information.

Beslut av förvaltningschef/verksamhetschef/resultatombudschef enligt verkställighetsbeslut	
☐ Ovanstående bisyssla godkänns under perioden (högst två år): -	
Ovanstående bisyssla godkänns inte ☐	Motivering:
Ort och datum	Namnfortydligande
Underskrift	

Verifiering av registrerat engagemang mot blankett

I tabellen nedan presenteras en sammanställning av den avstämning som gjorts av registrerade engagemang mot underlag:

Kontroll	Ja	Andel (%)	Nej	Andel (%)	Totalt (st)
Lämnat in blankett	25	27 %	68	73 %	93
Angett bisyssla	18 ¹	72 %	7	28 %	25
Angett rätt bisyssla	16	88 %	2	12 %	18

Av de 25 anställda som lämnat in blankett för anmälan av bisyssla har 18 angett att de har bisyssla och 7 angett att de inte har en bisyssla. För de sju som angett att de inte har bisyssla har samtliga aktiva bisysslor idag som avser engagemang som suppleant eller ledamot i aktiebolag. Två av de anställda hade inte dessa engagemang vid tillfället då blanketten fylldes i.

16 av de 18 blanketterna där bisyssla angetts bedöms överensstämma med registrerat engagemang. För de två blanketter som inte överensstämmer med registrerat engagemang har medarbetarna angett annan bisyssla än de engagemang som är registrerade på medarbetarna. De bisysslor som uppgetts på blanketten återfinns inte som registrerat engagemang.

Vi konstaterar att det finns anställda som har flera engagemang där enbart ett engagemang har anmälts via blanketten "bisyssla, anmälan och beslut".

Chefers bisyssla

Enligt riktlinjerna framgår att Landstingets chefer ska föregå med gott exempel och undvika bisysslor i kombination med chefsuppdrag. Alla anställda ska samråda med sin närmaste chef om bisysslor och för de högsta cheferna gäller extra stor restriktivitet för medgivande av bisyssla. Enligt intervjuer bygger del av restriktiviteten på att chef som attesterar och beställer inte ska utsättas för en jävsituation. Chefers bedömning av bisyssla bedöms från fall där överordnad chef förväntas känna till regionens riktlinjer.

Av enkäten framgår att 11 % av de berörda cheferna har en egen bisyssla. Det motsvarar 25 chefer som besvarat enkäten. En av cheferna anger "vet ej".

Det finns sex chefer med i urvalet av de 25 erhållna blanketterna. Blanketterna avser åren 2009, 2013, 2016 och 2017. Tre av cheferna har kryssat i rutan för "nej" på blanketten, att de inte har bisyssla vid tidpunkten för när de lämnade in blanketten. Enligt vår registerkontroll hade samtliga tre aktiva engagemang vid tillfället för blankettens undertecknande. Vid intervju framkom att det är en tydlig signal om att regionens riktlinjer inte är välkända när den som ska utföra kontrollen underlåter att följa riktlinjen.

¹ En anställd har angett information om sitt engagemang på blanketten men har kryssat i rutan för "nej" på blanketten för "Jag har bisyssla". Denna är medräknad i tabellen som "angett bisyssla" då den anställda förmodas ha fyllt i blanketten felaktigt. Angiven bisyssla stämmer överens med registrerat engagemang.

3.2.8. Bedömning

Utifrån ovanstående iakttagelser gör vi bedömningen att bisysslor anmäls och bedöms på ett ändamålsenligt sätt är *ej uppfyllt*. Bedömningen grundar sig bl.a. på följande noteringar:

- Enligt intervjuer finner vi att det finns vissa brister i efterlevnaden av att anmäla bisyssla. Det verifieras av insamling av blanketter för bisyssla. Av intervjuer framkommer även att det kan finnas risk att chefer inom VS inte dokumenterar medarbetares bisyssla för att verksamheten inte annars skulle fungera eller för att bedömningen av bisysslan känns för komplicerad. Vi finner att det är oklart huruvida blanketten ska fyllas i av samtliga medarbetare eller enbart medarbetare som anmäler bisyssla.
- Vi ser positivt till att det är känt bland förvaltningarnas chefer att personalchef ska vara behjälplig vid bedömning, beslut och motivering till beslut, för VS gäller det verksamhetsnära HR-stödet. Vi ser även positivt till att det finns ett forum genom Förhandlingsrådet att kunna arbeta mot en mer enhetlig tillämpning av bedömningar av bisysslor.
- Enkätundersökningen visar att riktlinjerna till stor del uppges vara kända av förvaltningarnas chefer. Var femte chef uppger att hen inte känner till instruktionen för bedömning av bisyssla vilket kan bero på om deras medarbetare innehar bisyssla eller inte.
- Enkätundersökningen visar att följsamheten till riktlinjen är hög då 78 % av cheferna angett att de inhämtat information från samtliga av sina medarbetare. Detta bekräftas av PPHV som anser att enkätresultatet stämmer överens med deras syn. Av intervjuer framkom att de andra förvaltningarna anser att enkätundersökningens resultat är för högt.
- 11 % av cheferna har i enkätundersökningen angivit att de har bisyssla. Enligt riktlinjen ska landstingets chefer föregå med gott exempel och undvika bisysslor i kombination med chefsuppdrag. För de högsta cheferna gäller stor restriktivitet för medgivande av bisyssla.
- Inom ramen för granskningen efterfrågades 93 blanketter för att skapa en uppfattning om efterlevnaden av regelverket. Det har varit förenat med vissa svårigheter för HR att ta fram blanketterna varpå enbart 25 blanketter erhållits dvs. 27 % av de efterfrågade blanketterna. Mindre än hälften av blanketterna är korrekt ifyllda med samtlig information. 14 av de 25 erhållna blanketterna, dvs. 66 % av blanketterna är ofullständigt ifyllda där det inte säkerställts att blanketten är korrekt ifylld.
- 16 av de 18 anmälda bisysslorna dvs. 88 %, stämmer överens med registrerat engagemang. Registerkontrollen visar att det finns anställda som har flera engagemang där enbart ett engagemang anmälts via blanketten "bisyssla, anmälan och beslut", dvs. anställda anmäler inte sina bisysslor fullt ut.

- Utifrån de erhållna blanketterna konstaterar vi att det finns brister i uppföljning av godkända bisysslor, ett beslut om godkänd bisyssla ska godkännas högst två år och sedan följas upp. Efter genomgång av blanketterna mellan år 2009 till 2014 där bisyssla har godkänts inom ett visst intervall konstateras att det finns anställda vars engagemang kvarstår som inte fått nytt godkännande på bisysslan.

3.3. *Det görs inga förtroendskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor*

3.3.1. *Iakttagelser*

Vi har gjort tre olika kontroller för att se om det finns förtroendskadliga utbetalningar kopplat till bisysslor.

Kontroll av engagemang bland anställda hos regionens tio största leverantörer

Kontroll har gjorts för att se om det finns anställda i regionen som har engagemang hos någon av de tio största leverantörerna för Region Västmanland. Kontrollen visade att det finns en anställd som är aktiv ledamot i ett kommunalt aktiebolag med 6 325 transaktioner till en summa av 306 mkr (Mälarenergi AB).

Kontroll utifrån regionens leverantörsreskontra för att fånga upp enskilda firmor

Kontroll har gjorts utifrån regionens leverantörsreskontra för att se om regionen har köpt tjänst eller produkt av medarbetares engagemang i form av enskilda firma. Kontroll har gjorts utefter ett gränsvärde på 250 tkr. Vi kan konstatera att det inte finns någon anställd i regionen som innehar en enskild firma där regionen har köpt varor eller tjänster för ett totalt belopp överstigande 250 tkr.

Stickprov utifrån registerkontrollen

Ett större antal manuella stickprov har gjorts utifrån registerkontrollen. 93 stickprov har gjorts utifrån anställda som har engagemang där det registrerade engagemanget finns med i regionens leverantörsreskontra för att säkerställa att anställd inte varit inblandad i attest eller beställning. Följande kan noteras:

- Stickprovskontrollen visar att en anställd varit inblandad i beslutsattest och en anställd har varit inblandad i beställning som referens på fakturan.
- Ett stickprov visar att anställd har beslutsattesterat fakturan. Det gäller en faktura avseende medlemsavgifter för år 2016 för ett branschråd där den anställda har engagemang som ledamot sedan april 2015. Fakturans belopp uppgår till 4 000 kr. Bisysslan finns inte med på de 25 erhållna blanketterna.
- I ett stickprov framgår den anställdes namn som Region Västmanlands referens på fakturan till sitt engagemang som suppleant i ett aktiebolag. Anställd har varit suppleant i bolaget sedan januari 2015. Fakturan uppgår till 2 800 kr exkl. moms. Anställd är enhetschef i regionen. Bisysslan finns inte med på de 25 erhållna blanketterna.
- Bland stickproven fanns även fyra fakturor där det inte framgår vem eller vilket ansvar som gjort beställningen. Det avser fakturor längre tillbaka i tiden (år 2014)

varpå det konstateras att det är svårt att i efterhand spåra beställaren. För samtliga fyra fakturor har de anställda inte varit inblandade i attest.

3.3.2. *Bedömning*

Utifrån genomförda stickprov kan vi konstatera att det förekommer utbetalningar till företag där de anställda har engagemang. De avvikelser vi noterat är inte väsentliga till belopp men vår bedömning är att det finns brister i tillämpningen av rutinerna vilket kan leda till förtroende skada. Vi bedömer att kontrollmålet inte är uppfyllt. Bedömningen grundar sig bl.a. på följande noteringar:

- Stickprovskontroll visar att anställd varit inblandad i beslutsattest.
- Stickprovskontroll visar att anställd varit inblandad i beställning som referens på faktura.
- Det finns fyra fakturor i stickprovskontrollen där beställning inte kunnat verifieras då fakturorna avser längre tillbaka i tiden (år 2014) För samtliga fyra fakturor har anställda inte varit inblandad i attest.

Bilaga 1 Enkätfrågor

1. Jag känner till regionens riktlinjer avseende bisysslor.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
2. Jag känner att jag i min roll som chef har haft nytta av regionens riktlinjer avseende bisysslor.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
3. Jag känner till den instruktion som tagits fram som stöd till chefer för bedömning av bisysslor.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
4. Jag känner att jag i min roll som chef har haft nytta av den instruktion som tagits fram som stöd till chefer för bedömning av bisysslor.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
5. Jag har inhämtat information från samtliga av mina medarbetare huruvida de innehar en bisyssla.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
6. Dokumentation av mina medarbetares bisysslor har gjorts enligt regionens riktlinjer.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
7. Jag bedömer att jag har en god kännedom om vilka bisysslor som kan anses som godkända inom regionen.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)
8. Jag har själv en bisyssla.
(Femgradig skala där 5 motsvarar "Instämmer helt och värde 1 motsvarar "Instämmer inte alls)