

Granskning av bisysslor

Region Skåne

Projektledare Anna Hilmarsson, Certifierad kommunal revisor
Projektmedarbetare Rebecca Lindström, Certifierad kommunal revisor
Projektmedarbetare Emma Ekstén, revisionskonsult
Kvalitetssäkrare Pär Stuesson, Certifierad kommunal revisor

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1.	Bakgrund	4
1.2.	Syfte och Revisionsfrågor	4
1.3.	Revisionskriterier	5
1.4.	Avgränsning	5
1.5.	Metod	6
2.	lakttagelser & bedömningar	8
2.1.	Beslut, riktlinjer och rutiner	8
2.2.	Kontroller och uppföljning	15
2.3.	Bedömning av bisysslor sker på ett likartat sätt	22
2.4.	Otillåtna bisysslor	26
2.5.	Åtgärder vid otillåtna bisysslor	29
3.	Sammanfattande bedömning	33
3.1.	Rekommendationer	34
4.	Bilagor	35
4.1.	Bilaga 1 - Region Skånes beslut, rutiner och riktlinjer	35
4.1.1.	Riktlinjer och tillämpningsanvisningar vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter	35
4.1.2.	Intern kontroll - bisysslor	37
4.2.	Bilaga 2 – Offentliga utredningar om bisysslor	38

Sammanfattning

Efter genomgång av samtliga revisionsfrågor gör vi den samlade bedömningen att hanteringen av anställdas bisysslor **delvis** sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner.

Vi grundar vår bedömning på att det finns riktlinjer och tillämpningsanvisningar men att de behöver uppdateras, revideras och harmoniseras avseende bland annat uppföljning, kontroller och dokumentation av anställdas bisysslor. Vår stickprovsgranskning visar på brister kring hantering och förvaring av dokumentation kring anställdas bisysslor.

Vi gör även den samlade bedömningen att den interna kontrollen är **otillräcklig**. Vi grundar vår bedömning på att det inte finns något systematiskt samlat sätt att dokumentera anställdas bisysslor och det finns inte uppgifter om hur många bisysslor som de anställda inom Region Skåne har totalt. Det utförs inte heller tillräckliga kontroller inom det systematiska internkontrollarbetet avseende bisysslor.

Vilka beslut, riktlinjer och rutiner finns inom området? Är de uppdaterade, tydliga och tillämpas de på ett ändamålsenligt sätt?

Vi gör bedömningen att beslut, riktlinjer och rutiner finns men behöver harmoniseras, tydliggöras och uppdateras. Vidare behöver tillämpningen stärkas utifrån hanteringen av bl.a. blanketter och övrig dokumentation.

Hur säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker inom respektive förvaltning, styrelse och bolag?

*Vi gör en samlad bedömning att det **inte** säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt. Vi gör bedömningen utifrån att det i nämndernas och styrelsernas interna kontrollplaner inte genomförs tillräckliga systematiska kontroller av bisysslor. Vi ser det som en brist att uppföljningen som görs i samband med årsredovisningen och i verksamhetsberättelserna enbart innehåller årets inkomna bisysslor.*

Hur säkerställs att bedömning av bisysslor sker på ett likartat sätt inom Region Skåne?

*Vi gör en samlad bedömning att det **delvis** säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt inom den egna förvaltningen. För Region Skåne som helhet bedömer vi att det **inte** säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt.*

Förekommer bisysslor som inte är i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner i Region Skåne och om så är fallet i vilken omfattning?

Inom ramen för granskningen har vi inte kunnat genomföra någon matchning av anställdas personuppgifter mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera anställdas engagemang. Därav kan vi inte besvara i vilken omfattning det förekommer bisysslor av t.ex. näringskaraktär och som inte är i enlighet med gällande lag, beslut och riktlinjer eller i vilken omfattning. Inom ramen för granskningen har det inte heller kunnat göras några andra kontroller mer än att rimlighetsbedöma de uppgifter som lämnats. Då de flesta styrelser och nämnder inte har någon samlad dokumentation av anställdas tillåtna och otillåtna bisysslor på individnivå gör även det att vi inte kan uttala oss om antalet otillåtna bisysslor.

Vilka åtgärder vidtas vid en bedömning av otillåtna bisysslor?

Vår samlade bedömning utifrån gjorda iakttagelser är att det vidtas alternativt skulle vidtas åtgärder vid upptäckt av en eventuell otillåten bisyssla i enlighet med riktlinjerna. Vi bedömer samtidigt att det **inte** finns fullständiga riktlinjer, rutiner och mallar för att styrelser och nämnder ska kunna vidta tillräckliga åtgärder vid bedömning av otillåtna bisysslor.

Rekommendationer

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen rekommenderar vi följande:

- Att regionstyrelsen uppdaterar, reviderar och harmoniserar riktlinjerna och tillämpningssanvisningarna avseende bl.a. uppföljning, kontroller och dokumentation av anställdas bisysslor och att det tydliggörs vad en samlad dokumentation innebär, samt att den samlade dokumentationen är spårbar. Om det finns en avsikt att bolagen ska tillämpa de regionsgemensamma styrdokumenterna avseende bisysslor bör det tydliggöras och dokumenten bör revideras för att även vara tillämpbara på bolagen.
- Att styrelser och nämnder inför en digital hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.
- Att regionstyrelsen tillser att det säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt. Vi rekommenderar även att styrelser och nämnder ser över sitt systematiska internkontrollarbete avseende bisysslor så att konkreta kontroller genomförs av anställdas bisysslor och att regelverk och rutiner efterföljs.
- Att regionstyrelsen (för hela regionens räkning) och bolagsstyrelserna undersöker och överväger möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang i handels-, för- enings- och aktiebolagsregister. Detta utifrån att det kan finnas ett mörkertal av bisysslor och merparten av de engagemang som framkommer vid sådana matchningar enligt vår erfarenhet brukar vara bisysslor.
- Att regionstyrelsen och bolagsstyrelserna säkerställer hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor, vilket med fördel kan förtydligas i riktlinjerna.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Region Skåne är Skånes största arbetsgivare med ca 34 000 anställda och inom regionen finns över 100 olika yrkesgrupper representerade.

Med bisyssla avses varje syssla, tillfällig eller permanent, som utövas vid sidan av arbetet och som inte kan hänföras till privatlivet. De bisysslor som kan klassas som otillåtna bisysslor kan delas in i tre kategorier:

1. Förtroendeskadliga bisysslor (skada förtroendet för Region Skåne)
2. Arbetshindrande bisysslor (påverka arbetsprestationer negativt)
3. Konkurrerande bisysslor (konkurrera med Region Skånes verksamhet)

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

Allmänna bestämmelser (AB) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) som innehåller allmänna anställningsvillkor för anställda inom kommuner och landsting. Enligt Allmänna bestämmelser ska en arbetstagare som har en bisyssla anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska också medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

HÖK inklusive Allmänna bestämmelser (AB) gäller för anställda i kommunala bolag om bolaget är medlem i arbetsgivarorganisationen Sobona. Om så inte är fallet kan annat kollektivavtal gälla. Mot bakgrund av detta är det viktigt att chefer inom kommunala bolag har kunskap om de regler som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal”.

Genom anställningsavtalet förbinder sig alla arbetstagare att vara lojal mot sin arbetsgivare under anställningen. Lojalitetsplikten innebär i korthet att arbetstagare inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen framför sitt eget. Förbudet mot att konkurrera med arbetsgivaren är en viktig aspekt av lojalitetsplikten. I lojalitetsplikten ingår även arbetstagarens upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren. Den innebär att arbetstagaren är skyldig att lämna arbetsgivaren alla upplysningar som arbetsgivaren behöver för att tillvarata sina intressen. Brott mot lojalitetsplikten kan ytterst innebära att den anställde skiljs från sin anställning”

Revisorskollegiet har beslutat att genomföra en fördjupad granskning inom området bisysslor.

1.2. Syfte och Revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om styrelsernas och nämndernas hantering av anställdas bisysslor sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner samt om den interna kontrollen är tillräcklig.

Revisionsfrågor:

- Vilka beslut, riktlinjer och rutiner finns inom området? Är de uppdaterade, tydliga och tillämpas de på ett ändamålsenligt sätt?
- Hur säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker inom respektive förvaltning, styrelse och bolag?
- Hur säkerställs att bedömning av bisysslor sker på ett likartat sätt inom Region Skåne?
- Förekommer bisysslor som inte är i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner i Region Skåne och om så är fallet i vilken omfattning?
- Vilka åtgärder vidtas vid en bedömning av otillåtna bisysslor?

1.3. Revisionskriterier

- Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)
- Aktiebolagslag (2005:551) (ABL)
- Kommunallag (2017:725) (KL)
- Förvaltningslagen (2017:900) (FL)
- Allmänna bestämmelser (AB 17) med bilagor (2019-01-01)
- Arbetsgivarverket – Bisysslor, 2012
- Riktlinjer vid prövning av bisysslor och liknande aktiviteter - Fastställd av regionstyrelsen 2009-12-15 (§ 396)
- Granskade nämnders och styrelsers egna riktlinjer
- SOU 2000:80
- Övriga styrdokument som är relevanta för granskningen

1.4. Avgränsning

Granskningen avgränsas till följande revisionsobjekt:

- Regionstyrelsen
- Servicenämnden
- Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden
- Kollektivtrafiknämnden
- Kulturnämnden
- Primärvårdsnämnden
- Regionala utvecklingsnämnden
- Personalnämnden
- Hälso- och sjukvårdsnämnden
- Sjukhusstyrelse SUS
- Sjukhusstyrelse Landskrona
- Sjukhusstyrelse Helsingborg
- Sjukhusstyrelse Ängelholm
- Sjukhusstyrelse Kristianstad
- Sjukhusstyrelse Hässleholm
- Sjukhusstyrelse Ystad
- Sjukhusstyrelse Trelleborg
- Folktandvården Skåne AB
- Innovation Skåne AB
- Skåne Care AB
- Malmö Opera och Musikteater AB
- Skånes Dansteater AB
- Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag

1.5. Metod

Granskningen har utförts av PwC (Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB) under perioden september 2019 till november 2019. Granskningen har genomförts av Anna Hilmansson (projektledare och certifierad kommunal revisor), Rebecca Lindström (projektmedarbetare och certifierad kommunal revisor), Emma Ekstén (projektmedarbetare) och Pär Stuesson (kvalitetssäkrare och certifierad kommunal revisor). Kontaktpersoner från Region Skånes revisorer har varit Louise Rehn Winsborg och Lars-Erik Lövdén, förtroendevalda revisorer. Kontaktpersoner från Region Skånes revisionskontor har varit George Smidlund, revisionsdirektör och Åsa Nilsson, projektledare och certifierad kommunal revisor.

Vi har samlat in och granskat relevanta styrdokument från regionen och bolagen. Exempel på styrdokument som har granskats är riktlinjer för bisyssla, anvisningar vid medarbetarsamtal, blanketter för dokumentering av bisysslor, interna kontrollplaner samt informationsmaterial som lämnas inom området.

Vi har även skickat ut en webbenkät till ett slumpvis utvalda chefer med frågor kring arbetet med bisysslor (300 inom regionen och 40 inom bolagen). Enkäten har skickats ut till minst 20 % av cheferna per revisionsobjekt. För några revisionsobjekt har enkäten skickats ut till fler då de har få chefer i verksamheten, för att säkerställa att svar inkom från samtliga revisionsobjekt. Tre påminnelser gick ut till de som inte hade slutfört enkäten. Svarefrekvensen uppgår till 83 % motsvarande 283 respondenter.

Intervjuer har skett med följande:

- Regionstyrelsen: HR-direktör för region Skåne, arbetsrättsjurist, HR-chef för Koncernkontoret samt förvaltningschef och HR-chef för Medicinsk service.
- Primärvårdsnämnden: HR-chef och förhandlare.
- Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden: Förhandlare.
- Kollektivtrafiknämnden: HR-chef och HR-specialist för Skånetrafiken.
- Kulturnämnden: Förvaltningschef.
- Servicenämnden: Förvaltningschef och HR-chef för Regionservice samt HR-chef för Regionfastigheter.
- Sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Trelleborg och Ystad: Förvaltningschef, HR-chef, verksamhetschef hjärt- och lungmedicin och HR-specialist för förvaltningen Skånes universitetssjukhus.
- Sjukhusstyrelserna Kristianstad och Hässleholm: HR-chef och förvaltningschef för förvaltningen Skånes sjukhus nordost.
- Sjukhusstyrelserna Helsingborg och Ängelholm: HR-chef och förhandlare för Skånes sjukhus nordväst.
- Skåne Care AB: VD
- Skånes Dansteater AB: VD och ekonomichef.
- Folk tandvården Skåne AB: HR-chef
- Malmö Opera och Musikteater AB: Administrativ chef.
- Business Region Skåne (inkl. dotterbolag): HR-strateg.
- Innovation Skåne AB: HR-chef.

Stickprovsgranskning har genomförts i den mån det är möjligt utifrån om styrelserna och nämnderna har dokumenterat anställdas bisysslor på ett samlat och spårbart sätt. För följande styrelser och nämnder har stickprovsgranskning i någon mån varit möjligt; regionstyrelsen (Koncernkontoret och Medicinsk service), servicenämnden (Regionfastigheter), psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden, kollektivtrafiknämnden, primärvårdsnämnden, sjukhusstyrelse Helsingborg, sjukhusstyrelse Ängelholm, sjukhusstyrelse

SUS, sjukhusstyrelse Trelleborg, Skåne Care AB och Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag. Granskning har skett om det används blankett för dokumentering och i så fall vilken blankett, att grundläggande uppgifter fyllts i och att blanketten daterats och undertecknats korrekt samt förvaring av blanketten.

Iakttagelser och bedömningar i rapporten görs dels samlat dels per revisionsobjekt med undantag för sjukhusstyrelserna eftersom att tillhörande förvaltning har samma hantering för flera sjukhusstyrelser och därför görs en bedömning för dessa. Det lämnas inga iakttagelser eller bedömningar för personalnämnden, regionala utvecklingsnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden då dessa tre nämnder inte har någon egen anställd personal. Personalen för dessa nämnder är anställda inom regionstyrelsen. För Business Region Skåne AB (BRS) görs en och samma bedömning för moderbolaget och dotterbolagen.

Revisionsrapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda tjänstemän.

2. Iakttagelser & bedömningar

2.1. Beslut, riktlinjer och rutiner

Revisionsfråga 1

Vilka beslut, riktlinjer och rutiner finns inom området?
Är de uppdaterade, tydliga och tillämpas de på ett ändamålsenligt sätt?

2.1.1. Iakttagelser

Regiongemensamma beslut, riktlinjer och rutiner

Regionstyrelsen har (2009-12-15 §396) fastställt *Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter*, se bilaga 1. Till riktlinjerna finns bl.a. tillämpningsanvisningar (2018-09-12), en blankett för anmälan av bisyssla och en checklista för bedömning av förtroendeskadlig bisyssla.

Verksamheterna inom regionen använder sig på något vis av de regiongemensamma besluten, riktlinjerna och rutinerna som finns för bisysslor. För bolagen varierar användandet av de regiongemensamma riktlinjerna. Av riktlinjerna framgår inte att bolagen är skyldiga att tillämpa dessa. Vidare är inte riktlinjerna fullt ut anpassade för bolagen och den lagstiftning/de kollektivavtal som gäller där.

Anmälan av bisysslor ska enligt riktlinjerna ske på regiongemensam blankett som ska förvaras i personalakten. I regionens riktlinjer anges att förekomsten av bisyssla ska vara känd och dokumenterad av enheten och av förvaltningen. En samlad dokumentation ska finnas på varje förvaltning. Vidare är det förvaltningschefens ansvar att fatta beslut i varje enskild prövning av bisyssla som medarbetare vid förvaltningen har, efter beredning inom förvaltningen. Av regionens riktlinjer framgår även att förvaltningschefen ansvarar för att lokala rutiner och regelverk utformas.

Enligt riktlinjerna för bisysslor ska omprövning av tidigare godkänd bisyssla ske årligen. Enligt tillämpningsanvisningarna ska omprövning ske när ny anmälan lämnas till arbetsgivare eller när omständigheterna förändras sedan anmälan. Detta innebär att det är tvetydigt mellan riktlinjer och anvisningar.

Utöver de regiongemensamma riktlinjerna, tillämpningsanvisningarna och blanketterna nämner två av respondenterna från verksamheten inom **regionstyrelsen** att de även använder sig av jävspolicy, jävsdeklarationer och kvalitetshandbok.

Tillämpning

Enkätsvaren bekräftar att 99 % av samtliga respondenter känner till att det finns beslut, riktlinjer och anvisningar gällande bisysslor. En övervägande del av samtliga respondenter anger att de är tydliga och att de tillämpas i verksamheterna. Av enkätsvaren framgår dock att 4 % av respondenterna från **regionstyrelsen** och 9 % från **servicenämnden** anger att de inte alls fått tillräcklig information om hur dessa ska tillämpas.

Koncernkontoret

Hanteringen av bisysslor från Koncernkontorets sida är att medarbetaren och närmsta chef har en dialog om bisysslan. Vid anmälan skickas blankett till biträdande förvaltnings-

chefen som i samråd med HR-avdelningen bedömer bisysslan och om den är tillåten undertecknas blanketten av biträdande förvaltningschef.

Vi har i granskningen tagit fyra stickprov, där den regiongemensamma blanketten använts och undertecknats av biträdande förvaltningschef. För ett av stickproven har medarbetaren inte daterat och undertecknat blanketten och det går därför inte att spåra när den upprättades av medarbetaren. För samma stickprov noterades även att det rapporterats två bisysslor på blanketten, men det fanns endast en bisyssla i Koncernkontorets sammanställning över årets bisysslor.

Vid ett stickprov noterar vi att medarbetaren startade bisysslan fem månader tidigare än anmälan. Förklaringen till att blanketten upprättats en tid efter bisysslan påbörjades anges vara att medarbetaren inte visste att anmälan skulle ske och att frågan kom upp i samband med medarbetarsamtal.

Medicinsk service

Vi har i granskningen tagit fem stickprov. Fyra av stickproven innehåller den regiongemensamma blanketten och en har en annan utformning. Samtliga är undertecknade av förvaltningschefen.

I ett fall kan vi se att bisysslan startade år 2006 och en ny blankett undertecknades år 2019 vilket tyder på att ny blankett fylls i årligen. I två fall har medarbetarna inte undertecknat blanketterna. I ett fall övervägdes ett förbud mot en planerad bisyssla, men medarbetaren avstod från bisysslan.

Regionservice (servicenämnden)

Regionservice har ett tillägg till de regiongemensamma riktlinjerna som innefattar den praktiska hanteringen av bisysslor inom verksamheten. Då Regionservice inte har någon sammanställning över bisysslor på individnivå utan enbart hur många som har bisysslor per år (sammanställning till verksamhetsberättelsen) har vi inte kunnat ta några stickprov för verksamheten.

Regionfastigheter (servicenämnden)

Verksamheten använder sig inte av den regiongemensamma blanketten. Regionfastigheter har inte någon sammanställning av bisysslor på individnivå. Vid granskningstillfället fanns endast en kopia på blankett i pärm på förvaltningen. Enligt uppgift från HR-chefen finns det fler original som inte har kopierats till förvaring i pärm. Blanketten består av två bisysslor och dessa är markerade som godkända. Förvaltningschefen har undertecknat blanketten. HR-chefen uppger att framöver ska kopior av blanketter förvaras i pärm för kontroll då originalen förvaras i personalakterna.

22 % av respondenterna för verksamheterna inom **servicenämnden** anger att det finns andra bestämmelser gällande bisysslor än de regiongemensamma.

Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden

Utöver att verksamheterna använder de regiongemensamma riktlinjerna så finns även en egen framtagen riktlinje för den praktiska hanteringen av bisysslor för redan anställda medarbetare och vid nyanställning. Verksamheten har även tagit fram en kompletterande blankett för anmälan om bisyssla där även enhetschef och verksamhetschef gör en bedömning av bisysslan och undertecknar blanketten.

Vid bedömning av bisyssla går förhandlare igenom blanketten, som passerat verksamhetschef och enhetschef, för att sedan undertecknas av förvaltningschef. Därefter skickas blanketten till enhetschef, medarbetaren delges beslutet och blanketten förvaras sedan i

personalakten. Om det råder tveksamhet om bisysslan, undersöker förhandlaren vad den avser. Om förbud övervägs skickar förhandlaren ett brev till medarbetaren och kallar till en MBL-förhandling¹.

Vi har tagit tio stickprov. För sex av stickproven kan vi se att förvaltningschefen undertecknat på fel ställe i blanketten. Blanketten för ett av stickproven fanns inte i personalakten, utan fanns hos förhandlaren efter en MBL-förhandling. Enligt uppgift skickades blanketten till akten under granskningstiden. För en medarbetare fanns ett förbud mot bisyssla. Till denna fanns inte någon upprättad blankett utan enbart ett formellt beslut om förbud mot bisyssla. Inte heller i personalakten fanns någon blankett.

Primärvården

Inom verksamheten finns en framtagen rutin för anmälan, prövning och hantering av bisysslor som kommer att börja gälla vid årsskiftet. Hänvisning görs till de regiongemensamma riktlinjerna.

Vi har tagit fem stickprov där olika blanketter användes. För ett av stickproven hade bisysslan avslagits och enligt anteckning hade bisysslan upphört. Blanketten fanns inte i personalakten. Resterade stickprov var godkända bisysslor. En blankett fanns inte i personalakten och en blankett har vi inte säkerställt att den förvarades i personalakten då vissa akter finns ute i verksamheten. Blanketterna var undertecknade av förvaltningschef, tf förvaltningschef och i ett fall av verksamhetschef och förvaltningschef.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst

Förvaltningen framhåller att det på grund av organisationsförändring finns skillnader i hanteringen av bisyssla. Ängelholms lasarett använder endast de regiongemensamma mallarna medan Helsingborgs lasarett också använder rutin och dokument från tidigare förvaltning Skånevård Sund enligt *Rutin för anmälan, prövning och hantering av bisysslor inom Skånevård Sund*. Medarbetare fyller i blanketten *Anmälan om bisyssla*. Blanketten ska sedan förvaras i medarbetarens personalakt enligt regionövergripande tillämpningsanvisningar.

Inom sjukhusstyrelse Helsingborg ska blanketterna förvaras i pärm och i personalakten som finns digitalt. Enligt intervju förvaras blanketterna för sjukhusstyrelsen i Ängelholm också i pärm samt lokalt i personalakterna. De sammanställningar som upprättas på anmälda och bedömda bisysslor för Helsingborgs lasarett och Ängelholms lasarett finns förvarade digitalt.

Totalt har 11 stickprov tagits för sjukhusstyrelsen i Helsingborg. Vid granskningstillfället fanns inte blanketter för två av stickproven i pärmen och inga blanketter förvarades i personalakten. För två av stickproven hade inte förvaltningschef undertecknat blanketten. För sjukhusstyrelsen Ängelholm togs fyra stickprov. På en blankett fanns ingen underskrift av förvaltningschef, för resterande stickprov fanns inga avvikelser. Vi har inte kunnat säkerställa att stickproven för Ängelholm finns i personalakten.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordost

Förvaltningen har en rutin för den administrativa hanteringen av bisysslor men använder i övrigt de regiongemensamma riktlinjer som finns.

Vi har i granskningen tagit 12 stickprov, samtliga blanketter förvarades i personalakten och var undertecknade av förvaltningschef. För tre av stickproven har blanketter använts

¹ Rätten till förhandlingar på den svenska arbetsmarknaden grundar sig på medbestämmandelagens regler i MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

från den tidigare organisationen. Dessa var godkända innan den nya blanketten togs fram, men har en anteckning om att bisysslan omprövats under år 2019 och har på nytt undertecknats av både avdelningschef och förvaltningschef. För dessa tre blanketterna kan vi se att handläggningstiden varit något längre än för övriga. En av blanketterna saknar datum för undertecknande av medarbetare. Samtliga blanketter vi fått in är undertecknade av medarbetare.

Förvaltningen Skånes universitetssjukhus

Förvaltningen har utöver de gemensamma riktlinjerna en checklista för bedömning av bisyssla med olika typer av bisyssla och hur chefen utifrån det ska göra sin bedömning. Vidare har även förvaltningen tagit fram *Rutin för ny bisyssla eller omprövning* i väntan på ett digitalt system, som behandlar den praktiska hanteringen av bisysslor.

Bisysslor sammanställs i en excelfil per år och verksamhetsområde. Förvaltningen hanterar bisysslor genom att chefen i ett första led får anmälan till sig, kommenterar bisysslan och skriva sin signatur i filen. En HR-specialist på förvaltningen får alla anmälningar till sig och handlägger ärendet. Det görs därefter en sammanställning till förvaltningschefen med förslag till beslut. Förvaltningschefen undertecknar blanketten och skickar tillbaka denna till chefssekreteraren och därefter meddelas medarbetaren om beslutet. En generell iakttagelse vid genomförda stickprov är att förvaltningschefen undertecknar blanketterna i fel fält.

För sjukhusstyrelse Ystad har det inte tagits några stickprov då blanketten efter hantering inte förvaras i personalakterna utan lämnas till medarbetaren. Det visade sig även att en bisyssla som dokumenterats i excelfilen för Ystad tillhör en medarbetare som är anställd av Psykiatrien. För sjukhusstyrelse Landskrona har det heller inte tagits några stickprov p.g.a. att de uppger att det inte finns medarbetare som har bisysslor.

För sjukhusstyrelse Trelleborg har tre stickprov tagits. Den regiongemensamma blanketten har använts för samtliga stickprov och är undertecknade av både medarbetare och förvaltningschef. Två av blanketterna är först undertecknade av sjukhuschef. Vår granskning visar att det i två fall har gått lång tid mellan det att medarbetaren fyllde i blanketten till dess att förvaltningschef undertecknat blanketterna.

För Skånes universitetssjukhus har vi begärt in 20 stickprov fördelade på fem olika verksamhetsområden. Vi har inte fysiskt kontrollerat att blanketterna förvaras i personalakterna, men enligt HR-specialist inom förvaltningen finns samtliga förvarade i personalakterna. Samtliga blanketter är undertecknade av medarbetare och förvaltningschef och Region Skånes gemensamma blanketter används. För ett av stickproven fanns två registrerade bisysslor på en medarbetare i excelfilen. Vid stickprovsgranskningen uppgavs att medarbetaren bara har en bisyssla. För ett annat av stickproven finns en pågående process kring att bisysslan övervägs att förbjudas. Vår granskning visar även att det i något fall har gått lång tid mellan det att medarbetaren fyllde i blanketten till dess att förvaltningschef undertecknat blanketterna. Det finns även ett stickprov där medarbetaren anmälde bisysslan sex månader efter den uppges ha startat. HR-specialisten uppger att en digital hantering av bisysslor skulle bidra till en säkrare hantering.

Folkvandvården Skåne AB

Bolaget har utifrån de regiongemensamma riktlinjerna tagit fram egna. Vi noterar att bolaget hänvisar till LOA² avseende förtroendeskadliga bisysslor i sina riktlinjer. För medarbetare i kommunala bolag gäller inte LOA.

² Lag (1994:260) om offentlig anställning.

Bolaget har en checklista för bedömning av förtroendeskadliga bisysslor samt blankett för anmälan av bisyssla och framtagna riktlinjer. Riktlinjerna följer Region Skånes, men är inte beslutade av styrelsen. Förekomsten av bisyssla ska vara känd av och dokumenterad hos respektive klinik och huvudkontor inom Folktandvården Skåne AB. I bolagets mall för anställningsavtal finns information om vilka bisysslor som inte får förekomma.

2019-11-01 erhöll vi en uppdaterad fil med en sammanställning över anställdas bisysslor, daterad 2019-11-01. Då denna togs fram så pass sent i vår granskning har vi inte haft möjlighet att ta några stickprov gentemot filen. Det finns vidare inga blanketter för anmälda bisysslor. Bisysslor godkänns via excelfilen och dokumenteras i samband med medarbetarsamtalen.

Innovation Skåne AB

För bolaget finns det i personalhandboken regler för bisysslor som bland annat lyfter att medarbetare inte får hantera en fråga där ärendet, direkt eller indirekt, berör egna affärer av något slag. Uppdrag vid sidan av tjänsten är i grunden positivt, men får inte vara förtroendeskadliga eller arbetshindrande. Alla uppdrag vid sidan av tjänsten ska på förhand godkännas av närmaste chef och medarbetaren ska rapportera bisysslan till personalenheten. Bolaget använder sig av en excelfil där information om bisyssla finns tre år tillbaka i tiden. VD går årligen igenom bisysslor och godkänner via filen och inte på något annat formellt vis. Stickprov har inte genomförts.

Skåne Care AB

Enligt intervju följer bolaget Region Skånes riktlinjer och rutiner för bisysslor. Bolaget följer Allmänna bestämmelser. Information angående bisysslor finns även i bolagets medarbetarhandbok. Bland annat beskrivs att grundinställningen är att medarbetaren själv bestämmer över sin fritid och att bisysslor därför är tillåtna. Samtidigt finns det tillfällen då en bisyssla kan skada bolaget och då bli otillåten. Bolaget har tagit fram blanketten *Rapportering av bisyssla* för att dokumentera bisysslor.

För samtliga anställda ska den framtagna blanketten användas oavsett om det finns bisyssla eller inte. Totalt har tre stickprov tagits, en hade två bisysslor och de andra inte. För ett av stickproven var blanketten inte uppdaterad sedan år 2015. Det görs inte något ställningstagande kring anmälda bisysslor och VD undertecknar inte blanketterna. Blanketterna förvaras digitalt via en Sharepoint.

Malmö Opera och Musikteater AB

Bolaget har en egen policy (2005) som finns på intranätet och som är framtagen utifrån gällande kollektivavtal. Enligt intervju är den inte känd av alla i verksamheten. Bolaget använder inte regionens riktlinjer eller blankett avseende bisysslor. Arbetstagaren får inte utföra bisyssla, utan arbetsgivarens skriftliga medgivande som lämnas av närmsta chef. Det finns ingen systematisk dokumentation av bisysslor. Bolaget har hittills haft som rutin att godkänna bisysslor muntligen och därför har inte några stickprov tagits för verksamheten. I samband med vår granskning har bolaget tagit fram en blankett som ska användas framöver.

Skånes Dansteater AB

Bolaget har tagit fram ett eget dokument benämnt *Riktlinjer för bisysslor*. Riktlinjerna utgår enligt uppgift från Teaterförbundets kollektivavtal. Av riktlinjerna framgår att huvudregeln är att bisysslor är tillåtna. Riktlinjerna innehåller inte rutinbeskrivningar kring hantering av bisysslor gällande t.ex. i vilket sammanhang bisysslor ska tas upp, dokumenteras och följas upp. Bolaget använder sig inte av några blanketter och dokumenterar enbart bisysslor och anmälningar av dessa i samband med medarbetarsamtal och därför har inga stickprov tagits.

Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag

Regionens riktlinjer följs av bolagen inom koncernen, där det anges inte finnas några större skillnader mellan bolagen i hantering av bisysslor.

Inom Tourism in Skåne AB finns frågan om bisysslor med i den mall som används vid medarbetarsamtal. Utöver medarbetarsamtal förs en löpande dialog kring bisysslor vid gemensamma möten. Inom Invest in Skåne AB lyfts frågan om bisyssla vid anställning och i samband med gemensamma möten. Uppföljning i samband med medarbetarsamtal kan variera utifrån vem som är närmsta chef. Film i Skåne AB och Event in Skåne AB tar upp bisysslor i olika sammanhang, så som exempelvis arbetsplatsträffar.

Enligt intervju finns nio anställda med anmäld bisyssla i koncernen. Stickprov har tagits på samtliga personalakter där bisysslor anmälts där endast två anmälningar fanns bevarade. I samband med vår granskning har vi erhållit fyra blanketter på anmäld bisyssla varav en har upprättats i samband med vår granskning och två inför vår granskning. Erhållna blanketter avser Invest in Skåne AB.

Skånetrafiken

Skånetrafiken använder de regiongemensamma riktlinjer som finns. För Skånetrafiken har två stickprov tagits av fyra anmälda bisysslor under år 2019. Den regiongemensamma blanketten har använts i båda fallen. Den ena blanketten är undertecknad av förvaltningschefen och den andra är undertecknad av en avdelningschef. Att blanketten var undertecknad av avdelningschef upptäcktes i samband med vår granskning vilket föranledde åtgärd och skickades till förvaltningschefen för underskrift. Båda blanketterna är undertecknade av medarbetarna.

Region Skånes kulturförvaltning

Region Skånes kulturförvaltning använder enbart de regiongemensamma riktlinjer som finns. Då förvaltningen uppger att de inte har några medarbetare med bisysslor har det inte varit möjligt att ta några stickprov.

2.1.2. Bedömningar

Vi gör bedömningen att beslut, riktlinjer och rutiner finns men behöver harmoniseras, tydliggöras och uppdateras. Vidare behöver tillämpningen stärkas inom nämnda områden.

Vi bedömer att det finns regionövergripande riktlinjer med tillhörande tillämpningsföreskrifter avseende bisysslor. Vi bedömer att det är en brist att riktlinjerna inte uppdaterats sedan år 2009. Då tillämpningsföreskrifterna tagits fram år 2018, d.v.s. lång tid efter det att riktlinjerna upprättades, bedömer vi att riktlinjer och tillämpningsföreskrifter inte harmonierar, t.ex. gällande omprövning. Vidare kan riktlinjer samt tillämpningsanvisningar med fördel tydliggöras så att de innefattar hur sammanställning av bisysslor ska utformas.

Ett antal av de granskade bolagen använder Region Skånes riktlinjer medan andra har upprättat egna riktlinjer. Region Skånes riktlinjer och tillämpningsanvisningar är i dagsläget inte anpassade för de regionala bolagen. Är avsikten att de ska tillämpas även av bolagen bör de anpassas till det syftet.

Utifrån stickprovskontrollen bedömer vi att följsamheten mot regionens riktlinjer eller egna riktlinjer kan förbättras i hanteringen av framtagna blanketter. Vi bedömer även att detta område med fördel kan vara ett kontrollmoment inom det systematiska internkontrollarbetet.

Per revisionsobjekt:

- Regionstyrelsen - Vi bedömer att regionstyrelsen **delvis** har beslut, riktlinjer och rutiner för bisysslor. Riktlinjer och tillämpningsanvisningar behöver revideras och tydliggöra hur bl.a. dokumentation, omprövning och uppföljning av anställdas bisysslor ska ske.
- Servicenämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Kollektivtrafiknämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Kulturnämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Primärvårdsnämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Ystad och Trelleborg: Vi bedömer att nämnderna **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Sjukhusstyrelserna Helsingborg och Ängelholm: Vi bedömer att nämnderna **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Sjukhusstyrelserna Kristianstad och Hässleholm: Vi bedömer att nämnderna **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Folktandvården Skåne AB: Bolaget har egna riktlinjer och rutiner för hantering av bisysslor. Riktlinjerna behöver uppdateras avseende gällande regelverk. Vi bedömer att bolaget **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Innovation Skåne AB: Bolaget har egna riktlinjer och rutiner för hantering av bisysslor. Vi bedömer att bolaget tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Skåne Care AB: Bolaget tillämpar regionens riktlinjer och rutiner för bisysslor. Riktlinjerna är inte anpassade för bolag. Vi bedömer att bolaget **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Malmö Opera och Musikteater AB: Vi bedömer att bolaget **inte** har tydliga och uppdaterade riktlinjer och rutiner, vilka inte heller bedöms tillämpas fullt ut.
- Skånes Dansteater AB: Bolaget har egna riktlinjer och rutiner för hantering av bisysslor som inte tydliga avseende hantering av anställdas bisysslor. Vi bedömer att bolaget **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.
- Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag: Bolaget inklusive dotterbolag tillämpar Region Skånes riktlinjer och rutiner för bisysslor. Riktlinjerna är inte anpassade för bolag. Vi bedömer att bolaget inklusive dotterbolag **delvis** tillämpar de beslut, riktlinjer och rutiner som finns.

2.2. Kontroller och uppföljning

Revisionsfråga 2

Hur säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker inom respektive förvaltning, styrelse och bolag?

2.2.1. Iakttagelser

Av riktlinjerna framgår att *respektive chef skall regelbundet, årligen inhämta information om pågående eller planerad bisyssla, lämpligen vid de återkommande medarbetarsamtalen. Respektive chef ska vid nyanställning lämna information om gällande regler kring bisyssla samt begära uppgifter om eventuellt förekommande bisyssla.* I regionens mall för medarbetarsamtal finns följande sektion:

Bisyssla		Ja	Nej
Om bisyssla har anmälts: Har bisysslan och/eller dina arbetsförhållanden förändrats något sedan den anmälde?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Om Ja, kom ihåg att göra en ny anmälan på Region Skåne blankett som lämnas till närmsta chef.</i>			
Information har lämnats av medarbetarens chef om skyldigheten att på eget initiativ anmäla bisyssla samt ändringar av redan anmäld bisyssla.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I mallen för medarbetarsamtal finns det ingen specifik fråga om huruvida medarbetaren har påbörjat en bisyssla under året.

Regionstyrelsen, nämnder, sjukhusstyrelser och bolagsstyrelser anger under intervjuer att kontroll avseende bisysslor genomförs i samband med medarbetarsamtal. Även av de som inte använder sig av regionens mall för medarbetarsamtal anges att frågan tas upp i samband med medarbetarsamtal. De intervjuade från samtliga revisionsobjekt uppger att de utöver medarbetarsamtalen inte genomför någon löpande kontroll över pågående bisysslor.

Av respondenterna i genomförd enkät, anger 97 % att de medvetandegör sina arbetstare om skyldigheten att anmäla bisysslor och lämna uppgifter. 88 % av respondenterna i enkäten anger att det görs i samband med medarbetarsamtalen. 45 % anger också att det genomförs i samband med arbetsplatsträffar. 79 % av cheferna anger att de själva fått frågan om de innehar bisyssla. Av dessa har 79 % fått frågan i samband med medarbetarsamtal, 13 % vid rekrytering, 13 % vid anställningens start och 4 % vid arbetsplatsträffar.

Inom Region Skåne följs årligen antal medgivna och avslagna bisysslor upp i årsredovisningen. Vidare ska det inom ramen för internkontroll redovisas en uppföljning i delårs-/årsrapporter och i nämndernas verksamhetsberättelse. Det anges även i tillämpningsanvisningarna att det minst en gång per år ska informeras om anställdas bisysslor och att det ska tas upp i samband med medarbetarsamtalet. Värt att nämna är att uppföljningen som görs i samband med årsredovisningen och i verksamhetsberättelserna enbart innehåller årets inkomna bisysslor. Den bild som ges i dokumenten är alltså inte en sammanställning över det totala antalet bisysslor i regionen och inom styrelserna/nämnderna.

Ovan gäller inte för bolagen och de är inte skyldiga att årligen göra en sammanställning över bisysslor till årsredovisningen, även om vissa av bolagen ändå har en rutin för att sammanställa bisysslor.

Psykiatri och habilitering, Skånetrafiken, Innovation Skåne AB, Skåne Care AB samt **Business Region Skåne AB (BRS) inklusive dotterbolag**, tar även upp frågan om bisysslor vid rekrytering för att redan innan anställning kontrollera omfattningen av bisysslor. Detta bekräftas inte helt av enkätsvaren där endast 16 % av cheferna för Psykiatri och habilitering och 29 % av cheferna för Skånetrafiken anger att de tar upp frågan vid rekrytering. Däremot anger 67 % av cheferna för Innovation Skåne AB att de tar upp frågan vid rekrytering. För Business Region Skåne AB (BRS) inklusive dotterbolag tar knappt hälften av cheferna upp frågan vid rekrytering. För Skåne Care AB bekräftas hanteringen av enkätsvaren.

Primärvården, förvaltningen Skånes sjukhus nordväst, Folk tandvården Skåne AB, Innovation Skåne AB, Regionfastigheter och **Regionservice** tar upp om medarbetaren har några bisysslor i samband med introduktion/anställning för att där kontrollera om den anställda har bisysslor. **Primärvården** uppger att det med samtliga anställningsavtal kommer att gå ut ett mail till berörd chef där det bl.a. framgår information om att chefen ska påminna medarbetaren om skyldigheten att rapportera in bisyssla samt en länk till *Anmälan om bisyssla*. Vidare genomförs utbildning två gånger per år till nya chefer och bisysslor är då en del i det utbildningsmaterialet. Inom **Innovation Skåne AB** skickas det även årligen ut påminnelse till samtliga medarbetare för upplysning om att meddela eventuell bisyssla.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst, Skånetrafiken, Innovation Skåne AB, Skåne Care AB och **Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag** anger också att frågan om bisysslor tas upp löpande under året vid bland annat ledningsgruppsmöten, intranätet, veckobrev, chefsdialoger osv.

Regionfastigheter och **Regionservice** (servicenämnden) genomför enbart en sammanställning över antalet bisysslor i samband med verksamhetsberättelsen. Det genomförs inga andra uppföljningar under året.

Företrädare för **Psykiatri och habilitering** anger under intervju att uppgifter lämnas in årligen i verksamhetsberättelsen men att anställdas bisysslor inte följs upp i något annat sammanhang. Nämnden erhåller inte information om antal bisysslor förutom i verksamhetsberättelsen.

Region Skånes kulturförvaltning har inte någon sammanställning då de uppger att ingen inom verksamheten innehar bisyssla.

Skånetrafiken har ingen sammanställning över anställdas bisysslor. Original av hanterade bisyssleblanketter förvaras i en pärm, som innehåller såväl årets som tidigare års blanketter. Inga blanketter förvaras i personalakterna.

Primärvården redovisar antal bisysslor i årsredovisningen. Enligt intervjupersonerna ska uppföljning av tidigare anmälda bisysslor ske vid medarbetarsamtalen, men då det inte funnits någon tidsgräns har bisysslorna kunnat löpa på och det är inte säkert att bisysslorna formellt omprövats. Intervjupersonerna uppger även att från och med nästa år kommer ett godkännande av bisyssla att gälla i ett år, så då kommer bisysslor omprövas årligen. I den nya organisationen har det även inletts ett arbete med att sammanställa bisysslor efterhand som anmälningar inkommer efter att de rapporterats vid medarbetar-

samtalen. Primärvårdschefen ansvarar för att det görs en årlig sammanställning av samtliga bisysslor inom området, vilken förhandlaren handlägger.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst upprättar en sammanställning löpande som förvaras i pärm hos förvaltningsledningen inom Helsingborgs lasarett. För Ängelholms sjukhus finns en sammanställning av bisysslor digitalt. Sammanställningarna fylls på efterhand som anmälningar om bisyssla inkommer enligt ovan. Total sammanställning skickas en gång per år till förvaltningens förhandlare.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordost gör sin sammanställning av bisysslor genom att ha en mappstruktur på en server. Det finns en mapp för varje verksamhetsområde. Då förvaltningen är ny sedan 2019-01-01 i sin nuvarande form har ett arbete påbörjats med att inventera anställdas bisysslor inom de olika verksamhetsområdena. Detta arbete är inte slutfört. I övrigt görs uppföljning i samband med verksamhetsberättelsen.

Förvaltningen Skånes universitetssjukhus gör en sammanställning av anmälda bisysslor i en excelfil per år och verksamhetsområde och som innehåller fält för bl.a. personuppgifter, uppgifter om bisysslan, närmsta chefs och verksamhetschefs kommentar, beslut av förvaltningschef och länkad blankett. Styrelserna kan enligt uppgift arbeta mer systematiskt med information om bisyssla. Senast styrelserna kartlade bisysslorna var år 2016. Då gjordes en inventering och samtliga fick återanmäla eller anmäla sina bisysslor. Sedan dess har de anställdas bisysslor inte följts upp mer än att nya bisysslor läggs in i excelfilen. Det är oklart hur tidigare godkänd bisyssla följs upp. I verksamhetsberättelsen är det årets anmälda bisysslor som redovisas.

För **Folk tandvården Skåne AB** erhöll vi en sammanställning av anställdas bisysslor 2019-11-01, daterad samma datum. Omprövning av tidigare godkänd bisyssla sker årligen. Den anställdes närmsta chef har ansvar att ta upp frågan om hon eller han får kunskap om omständigheter som kan eller bör föranleda en omprövning av en anställdas bisysslor. Enligt uppgift innehåller sammanställningen även omprövade bisysslor, men det går inte att utläsa av filen om så har skett.

Inom **Innovation Skåne AB** finns en sammanställning över samtliga anmälda bisysslor tre år tillbaka i tiden. Det framgår om medarbetaren har en bisyssla eller inte och om bisyssla finns så anges omfattning och typ av bisyssla.

Skåne Care AB har ingen sammanställning över bisysslor då det är få anställda som har bisyssla i bolaget.

Malmö Opera och Musikteater AB kan enligt intervju bli bättre på att medvetandegöra frågan om bisyssla då det inte alltid är att frågan tas upp på det årliga medarbetarsamtalet. Det sker heller ingen systematisk uppföljning.

Det finns i dagsläget ingen mall för medarbetarsamtal inom **Skånes Dansteater AB**, men det uppges under intervju att frågan om bisysslor alltid ställs. Det framhålls även att det pågår ett arbete med att ta fram standardiserade mallar för medarbetarsamtal som ska gälla för samtliga inom verksamheten och bisysslor kommer att vara en del av medarbetarsamtalet. Vidare gör bolaget inte någon sammanställning över anställdas bisysslor och gör inte någon särskild uppföljning mer än vid medarbetarsamtal.

Inom **Business Region Skåne AB (BRS) inklusive dotterbolag** ska bisysslor följas upp av chef minst en gång per år. Enligt uppgift finns det skillnader i hur uppföljningen sker.

Uppföljning av bisysslor inom ramen för intern kontroll

Inom ramen för internkontroll ska det redovisas en uppföljning av bisysslor i delårs-/årsrapporter och i nämndernas verksamhetsberättelse. För detaljer kring internkontrollarbetet i Region Skåne, inklusive riskbedömning, se bilaga 1 avsnitt 4.1.2. Nedan följer en redogörelse för verksamheternas arbete med intern kontroll i förhållande till bisysslor. För år 2019 har regionstyrelsen tagit fram följande fyra riskområden gällande bisysslor som regionstyrelsen, sjukhusstyrelserna, nämnderna och bolagsstyrelserna ska följa upp:

1. Alla anställda som har bisysslor ska informera arbetsgivaren om dem.
2. Arbetsgivaren ska efterfråga uppgifter hos alla anställda om bisyssla.
3. Att särskilt beakta konkurrensförhållanden och risker för jäv vid bedömning av bisysslor.
4. Särskilt uppmärksamma nyckelpersoner i förhållande till bisysslor.

Regionstyrelsen

Regionstyrelsens internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 9. Åtgärden för samtliga områden är enligt internkontrollplanen *inrapportering enligt kollektivavtal och Region Skånes rutin*, kontrollmomentet för alla fyra områdena är *chef-medarbetare* och kontrollen ska genomföras årligen och rapporteras i samband med årsredovisning. Ingen avstämning görs i samband med delårsrapport. Vid årsredovisningen för år 2018, då det också fanns en kontroll avseende bisyssla, anges inte heller vilka kontrollmoment som genomförts.

Medicinsk service (som tillhör Regionstyrelsen)

Medicinsk service har en egen internkontrollplan för år 2019 som innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 9. Åtgärden för samtliga områden är att informera personal årligen, vid utvecklingssamtal samt vid rekryteringar, kontrollmomentet för alla fyra områdena är att inventera antalet bisysslor och kontrollen ska genomföras årligen och rapporteras i samband med årsredovisning. Vid delårsrapporten presenteras inga avvikelser för riskområdena. Det framgår inte vilka kontroller som genomförts.

Regionservice (Servicenämnden)

Regionservice internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 3. Åtgärden för de två första riskområdena är att följa checklistan för medarbetarsamtal som innehåller fråga om bisyssla. För de två sista riskområdena är åtgärden att servicedirektör godkänner bisyssla. Kontrollmomentet för alla fyra områdena är stickprov i medarbetarsamtal och kontrollen ska genomföras årligen och rapporteras i samband med årsredovisning. Ingen avstämning görs i samband med delårsrapport. Vid årsredovisningen för år 2018, där det också fanns en kontroll avseende bisyssla, anges inte vilka kontrollmoment som genomförts.

Regionfastigheter (Servicenämnden)

Regionfastigheters internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 6. Åtgärd framgår inte för något av riskområdena. Kontrollmomentet för alla fyra områdena anges; omhändertags under samtliga medarbetarsamtal. Ingen avstämning görs i samband med delårsrapport.

Att momentet markerades gult beror enligt intervju på att det inte finns någon kontroll för att processen verkligen följs när det gäller alla medarbetare, dvs gällande fråga på medarbetarsamtal, blankett osv. Kontrollen som är utförd är att medarbetarsamtal har genom-

förts, vilket mäts i medarbetarenkäten. Inga åtgärder har vidtagits. Förslag på kontrollmoment har enligt intervju svar tagits fram genom diskussion i ledningsgruppen och beslut har fattats av servicenämnden. Av intervju framgår att ledningsgruppen inte ser några risker då befintlig process bedöms fungera.

Psykiatri och habilitering

Nämnden har för sina verksamheter antagit ett riskområde för år 2019 och det är riskområde 1 enligt de som gäller i Region Skåne. Psykiatrien har en total riskbedömning på 3. Habiliteringen och hjälpmedel har en total riskbedömning på 12. För psykiatrien är åtgärden genomgång av samtliga rapporterade bisysslor varje år. Kontrollmomentet för psykiatri är att redovisade bisysslor lämnas till HR och godkänns av enhetschef, verksamhetschef och förvaltningschef. Åtgärderna för habilitering och hjälpmedel är punktsats i form av kontakt med enskilda chefer. Kontrollmomentet är att instruktion om uppdatering av bisyssla skickas till verksamhetschef. Redovisade bisysslor lämnas till HR-avdelningen. En avstämning görs i samband med delårsrapport, det framgår inte vilka kontroller som genomförts.

Skånetrafiken

Kollektivtrafiknämndens internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 2. Avstämning görs vid delårsrapport men ingen särskild information om kontrollmoment kopplade till bisysslor framgår. Antalet bisysslor som årligen anmäls och bedömts har angetts i internkontrollrapporteringen för åren 2016-2018.

Region Skånes kulturförvaltning

Enligt uppgift från Region Skånes kulturförvaltning finns inte bisysslor med i kontrollplanen för år 2019. Kontrollplanen och momenten bygger på mål fastställd av regionfullmäktige och på de moment som är relevanta för kulturnämnden och förvaltningen. Eftersom verksamheten inte har registrerade bisysslor finns det enligt svar från företrädare från Region Skånes kulturförvaltning ingen anledning att ha med det som kontrollmoment.

Primärvården

I bedömningen för intern kontroll har förvaltningen utgått från riskkartan och gjort bedömningen utifrån att det kan förekomma en otillåten bisyssla och att det i så fall är kännbart för förvaltningen såväl ur konkurrens- som arbetsmiljösynpunkt. Då förvaltningen har en hög personalomsättning ställs särskilda krav på ett fungerande kontrollsystem samt en effektiv och tydlig information om bisysslor till medarbetarna.

I nämndens internkontrollplan för år 2019 har de antagit riskområdet; Följsamhet till regler och riktlinjer samt uppmärksamma och beakta konkurrensförhållanden och risker för jäv och bisysslor. Åtgärden är att vid avslag återkopplar respektive chef och kontrollmomentet är följsamhet till regler och riktlinjer. Kontrollen ska genomföras vid medarbetarsamtalet, vid nyrekrytering och årligen. En avstämning görs i samband med delårsrapport år 2019 och det framgår inte vilka kontroller som genomförts.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst

Vad gäller intern kontroll så har styrelserna egna intern kontrollplaner med samma kontrollmoment som tagits fram för uppföljning av bisyssla, vilka kopplas till information vid medarbetarsamtal och vid nyrekrytering. Styrelsernas riskgradering grundar sig på hur sannolikt det är att en risk uppstår och hur allvarlig effekt/konsekvens denna kan komma att få. När det gäller bisysslor är bedömningen att det finns möjlighet att bisyssla kan medföra risker men att effekten bedöms bli relativt lindrig därav *gul markering*. De åtgärder som vidtagits genom angivna kontroller är att det år 2018 nekades bisysslor vid sex olika tillfällen. Innevarande år har detta hittills inte varit aktuellt.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordost

Sjukhusstyrelsen Kristianstads internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. De fyra kontrollområdena har fått en total riskbedömning på 4. Åtgärden för samtliga fyra områden är följsamhet mot regler och riktlinjer. Kontrollmomentet för alla fyra områdena är uppföljning av antal, kontrollen ska genomföras årligen och rapporteras i samband med årsredovisning.

Sjukhusstyrelsen Hässleholm har som riskområde att arbetsgivaren ska efterfråga bisysslor samt beakta konkurrensförhållande och jäv. Medarbetare ska informera om aktuell bisyssla. Åtgärden är följsamhet mot regler och riktlinjer och kontrollen sker genom stickprov. Ett identifierat förbättringsområde är följsamhet till uppföljning vid medarbetarsamtal och nyanställning.

Förvaltningen Skånes universitetssjukhus

Vad gäller intern kontroll så har sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Ystad och Trelleborg varsin intern kontrollplan med följande kontrollmoment; det åligger medarbetaren att informera sin chef vid anställningens början om bisyssla finns samt löpande under anställning. I de fall personen har en bisyssla, dokumenteras detta. Mellan mars år 2018 och december år 2018 anmäldes 151 stycken bisysslor.

I kontrollplanen har styrelserna utgått från den statistik och de uppgifter som finns att tillgå och baserat kontrollmomentet på detta. Risken bedöms baserat på sannolikhet och konsekvensanalys som görs i enlighet med rutiner och riktlinjer för intern kontroll. I internkontrollplanen har risken bedömts som orange, medan utfallet för delår 2019 bedömdes som gul. Detta är ett resultat av att de manuella kontrollerna inte är optimala och det krävs system för att statistiskt säkra data.

Folktandvården Skåne AB

Den sammanställning som sker årligen av anställdas bisysslor är den som rapporteras avseende intern kontroll. Bolaget bedömde risken för bisysslor som gul för år 2018 på grund av att det internt fanns vissa brister i uppföljning/sammanställningen. Styrelsen får kännedom om bisysslor genom den interna kontrollen som årligen beslutas och följs upp.

Innovation Skåne AB

Bolagets kontrollmoment är att samtliga medarbetare skriver på sekretessavtal, samt en halvårsvis kontroll på medarbetares sidointressen. Vidare sker en årlig dokumentation av bisysslor.

Vid delårsrapporteringen bedömer bolaget risken för bisysslor som gul, vilket grundar sig utifrån att sannolikheten att fel inträffar bedöms som osannolik med nuvarande kontrollmoment, medan konsekvensen om fel inträffar bedöms vara allvarlig.

Bisysslans lämplighet bedöms i det enskilda fallen, där utfall kan leda till att den anställda inte bör ta på sig det externa uppdraget, alternativt att den anställdes omfattning av anställning bör ses över med tanke på bisysslans synbara omfattning.

Skåne Care AB

Vad gäller intern kontroll så uppger intervjupersonen att det rapporteras och att det endast är en anställd som har bisysslor. Frågan om bisysslor tas upp vid medarbetarsamtal, rekrytering och vid olika mötesstrukturer vid behov.

Malmö Opera och Musikteater AB

I den interna kontrollen för år 2019 finns inga kontrollmoment för bisysslor. Från år 2020 kommer det enligt uppgift att ingå. Utifrån riskanalys som baseras på kännedom om bi-

sysslor och praxis i branschen avseende syn på bisysslor är bedömningen att inga större risker utifrån arbetsmiljö och jäv har bedömts som aktuella. Fördjupad granskning ska utföras våren 2020.

Skånes Dansteater AB

Skåne Dansteater AB:s internkontrollplan för år 2019 innehåller de fyra riskområden som gäller i Region Skåne. Bolaget har en total riskbedömning på 6. Åtgärden för samtliga fyra områden är att det tas med i rutinen för medarbetarsamtal. Kontrollmomentet för alla fyra områdena är stickprov. Kontrollen ska genomföras årligen och rapporteras i samband med årsredovisning. Vid delårsrapporten rapporteras att kontrollerna inte påvisat några avvikelser.

Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag

I koncernens kontrollplan är kontrollmomentet att samtliga medarbetare får information om bisysslor vid nyanställning, Kontrollen för detta är att informationen har förmedlats till samtliga medarbetare, vilket görs årsvis av administrativ chef. Ingen åtgärd bedöms behöva vidtas då kontrollen följs upp i medarbetarsamtalet och ingen avvikelse har identifierats. Bolaget lämnar en grön riskbedömning för delår 2019. Risken bedöms utifrån att medarbetaren inte informerar om sina bisysslor vilket får konsekvensen att bisysslor inte rapporteras korrekt.

2.2.2. Bedömningar

*Vi gör en samlad bedömning att det **inte** säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt.*

Vi bedömer att bisysslor tas upp vid medarbetarsamtal, samt av varierande grad vid rekrytering/anställning och arbetsplatsträffar m.m. Då frågan om huruvida medarbetaren har påbörjat en bisyssla under året inte finns med i mallen anser vi att det är en brist ur ett internkontrollperspektiv. Utifrån att enkätsvaren visar att inte samtliga får frågan om bisysslor bedömer vi att det finns brister i kontroll och uppföljning kring att alla medarbetare och chefer får frågan och information. Då det av tillämpningsanvisningarna framgår att arbetsgivaren minst en gång om året i samband med medarbetarsamtal ska informera om skyldigheten att anmäla bisyssla så följs inte detta fullt ut.

Vi bedömer att samtliga revisionsobjekt bör tillse att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering och anställningens början samt vid utvalda sammankomster i verksamheten för att tillse att informationen når samtliga medarbetare.

Vi ser det som positivt att bisysslor är med i styrelsernas och nämndernas riskbedömningar inom ramen för det systematiska internkontrollarbetet. Det vi däremot ser som en brist är att det i nämndernas och styrelsernas interna kontrollplaner inte genomförs tillräckliga systematiska kontroller. Så som kontrollmomenten och åtgärderna är utformade innebär det att styrelser och nämnder i princip bara ska följa de riktlinjer och rutiner som finns avseende bisysslor och inte gör några egentliga kontroller av anställdas bisysslor och av att riktlinjer m.m. efterföljs.

Vi bedömer att det är en brist att uppföljningen som görs i samband med årsredovisningen och i verksamhetsberättelserna enbart innehåller årets inkomna bisysslor. Vi bedömer att det samlade antalet bisysslor bör redovisas och sammanställas så att omfattningen blir mer sanningsenlig och inom förvaltningen på ett spårbart sätt då blanketterna ska förvaras i personalakterna.

Per revisionsobjekt:

Vi bedömer att Malmö Opera och Musikteater AB **inte** genomför kontroller och uppföljning av bisysslor. Frågan tas inte alltid upp vid medarbetarsamtal och ingen dokumentation finns. Åtgärderna och kontrollerna inom ramen för det systematiska internkontrollarbetet bedöms som otillräckliga.

För de övriga revisionsobjekten bedömer vi att det **inte** säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt. Åtgärderna och kontrollerna inom ramen för det systematiska internkontrollarbetet bedöms som otillräckliga.

2.3. Bedömning av bisysslor sker på ett likartat sätt

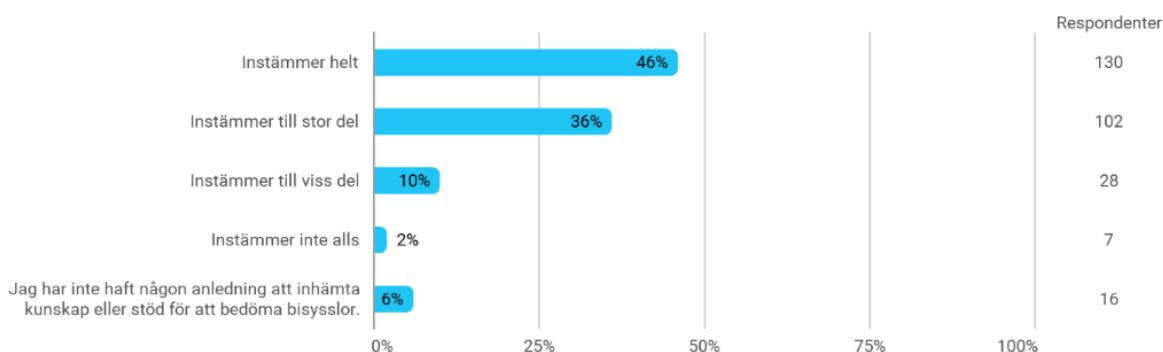
Revisionsfråga 3

Hur säkerställs att bedömning av bisysslor sker på ett likartat sätt inom Region Skåne?

2.3.1. Iakttagelser

De flesta av de intervjuade från regionens verksamheter anser att då förvaltningschefen ska godkänna bisysslorna sker en likartad bedömning inom den egna förvaltningen. Som vi tidigare konstaterat av våra stickprov är det inte alltid förvaltningschefen som godkänner bisysslan.

I enkäten ställde vi frågan om cheferna känner att de har tillräckligt stöd och kunskap för att kunna bedöma sina anställdas bisysslor på ett likartat sätt och enligt nedan blev resultatet:



De som enbart hänvisar till att en likartad bedömning av bisysslor sker genom att förvaltningschefen bedömer bisysslorna är **Koncernkontoret, Medicinsk service, Regionerservice** samt **Regionfastigheter. Skånetrafiken** anger att utbildning och information är en viktig del i att säkerställa att bisysslorna hanteras och bedöms likvärdigt. Bl.a. informeras nya chefer om de regiongemensamma riktlinjerna. De anger även att förvaltningschefen bedömer alla bisysslor vilket bidrar till en likartad hantering, liksom att använda mallen för medarbetarsamtal. Då **Region Skånes kulturförvaltning** uppger att de inte har några anställda med bisysslor har de inte ställts inför att behöva pröva dessa på likartat vis. De uppger att vid eventuella bisysslor kommer samtliga gå till förvaltningschefen.

Medicinsk service uppger att de säkerställer att bisysslorna bedöms på ett likartat sätt genom att HR-chefen går igenom samtliga anmälningar innan förvaltningschefen gör en

slutlig bedömning. **Psykiatri och habilitering** uppger samma hantering, fast det är en förhandlare som går igenom samtliga anmälningar innan förvaltningschef gör en slutlig bedömning. Psykiatri och habilitering uppger även att speciella ärenden tas upp med kollegor³ för diskussion. Vad gäller nätdoktorer har bisysslor förbjudits i den tidigare organisationen utifrån att de bedömts som konkurrerande verksamhet. I den nya organisationen har inte någon bisyssla i form av nätdoktor bedömts än. Enligt intervjupersonen görs det alltid en individuell bedömning, men troligtvis skulle samma bedömning göras.

Enligt intervju med företrädare från **Primärvården** är det viktigt att det finns en person som är sammanhållande avseende bisysslor. Verksamhetschefen bedömer och förvaltningschefen beslutar om samtliga bisysslor. Att bisysslorna bedöms likvärdigt garanteras enligt de intervjuade genom utbildning och information samt att ha en ansvarig person som får in alla blanketter. Hantering av blanketterna är lika för alla och när de kommer in så skannas de och läggs tillsammans med årets sammanställning, det är osäkert om de läggs i akten eller inte. Det som de intervjuade tar upp som kan oroa är de bisysslor som bara löper på och inte omprövas.

Förvaltningen för Skånes sjukhus nordost hänvisar till att en likartad bedömning sker utifrån att förvaltningschef bedömer samtliga bisysslor. Vad gäller nätläkare är det ganska vanligt förekommande. Bisyslan beviljas så länge patienter från Region Skåne inte behandlas. Enligt intervju finns ett system som säkerställer att de kan blockera särskilda patientgrupper. När det gäller bemanningsföretag så får de bara hantera patienter utanför Skåne, såväl om det är via anställning i bemanningsföretag eller eget företag.

För styrelserna inom **förvaltningen Skånes sjukhus nordväst** är det förvaltningschef som beviljar eller avslår bisyssla. Vid osäkerhet förs en diskussion med HR-chef. Processen leder därmed till att det oftast är en likartad bedömning enligt de intervjuade. Vidare förs löpande dialoger på ledningsgruppsmöten. Enligt uppgift avslås alltid bisyssla i form av digitala läkartjänster.

Enligt de intervjuade säkerställs att bisysslor bedöms likartat för förvaltningen **Skånes universitetssjukhus** genom att alla beslut tas av förvaltningschef, det finns en enhetlig process och att det finns en HR-specialist som har en del av sin tjänst att hantera bisysslor. Närmsta chef och verksamhetschef ska lämna en kommentar till bisyslan och skriva sin signatur. Förvaltningschefen skriver under blanketten. Enligt förvaltningschefen är det vanligt förekommande med hyrläkare, men inte så vanligt förekommande med nätläkare. Hanteringen av dessa sker på samma vis som för Skånes sjukhus nordost.

För bolagen finns det inte några bestämmelser för vem som ska godkänna bisyslan. **Folkandvården Skåne AB** uppger att de säkerställer att det sker en likartad hantering och bedömning av anställdas bisysslor genom riktlinjer och att VD beviljar/avslår bisyslan genom att enbart skriva *Ja* eller *Nej* i ruta i excelfilen med anställdas bisysslor. **Innovation Skåne AB** uppger att de säkerställer en likartad hantering genom att personalansvarig ansvarar för att bisyslan är i enlighet med bolagets policy. Informationen som inkommer granskas av VD och sparas i en central fil. **Skåne Care AB** uppger att de säkerställer en likartad bedömning genom att allt går via VD och att det är ett litet bolag som gör att det finns en nära dialog. Inom **Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag** är det VD som beviljar eller avslår bisyssla. Vid osäkerhet tar VD kontakt med HR-Strateg. Processen leder därmed enligt intervju till att det oftast är en likartad bedömning. Vidare förs löpande dialoger på ledningsgruppsmöten. Ordförande i styrelsen får information om beviljade bisysslor.

³ Förhandlare inom andra förvaltningar, HR-chef inom förvaltningen eller arbetsrättsjurist på Koncernkontoret.

Malmö Opera och Musikteater AB uppger i intervju att de kan förbättra sina rutiner kring hantering av bisyssla och att de bedöms likvärdigt. **Skånes Dansteater AB** har inget formellt sätt att tillse en likartad hantering av bisysslor då dessa godkänns av avdelningscheferna i samband med medarbetarsamtal. De intervjuade anger att bisysslor kommer upp i ledningsgruppen och genom dialog där en likvärdig hantering kan säkerställas.

2.3.2. Bedömningar

*Vi lämnar en samlad bedömning att det **delvis** säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt inom den egna förvaltningen. För Region Skåne som helhet bedömer vi att det **inte** säkerställs att bisysslor bedöms på ett likartat sätt.*

Det finns för vart och ett av revisionsobjekten förutsättningar och rutiner för att bedömningar av bisysslor görs på ett likartat sätt. Detta då VD/förvaltningschef beslutar och undertecknar samtliga blanketter. För vissa av objekten finns även utsedd medarbetare i verksamheten för att bistå undertecknad i bedömningen.

I granskningen har det framkommit att bedömningar av bisysslor inom Region Skåne och dess bolag bedöms olika, som exempel kan nämnas nätdoktor. Det finns verksamheter som ger avslag för nätdoktor och de som beviljar om medarbetaren inom ramen för bisysslan endast arbetar med patienter utanför Region Skåne.

Att det i de flesta fall inte finns en samlad spårbar dokumentation på individnivå över anställdas bisysslor är det enligt vår mening svårt att gå tillbaka och undersöka hur bedömning av likartade bisysslor skett tidigare och det finns en risk att bisysslor inte bedöms på ett likartat sätt. Ytterligare en aspekt som försvårar en likartad hantering är att det förekommer att blanketterna enligt intervjusvar och stickprovsgranskning stannar hos chefen och förvaras ute i verksamheterna. Vi har också sett att vissa av blanketterna är undertecknade av annan än förvaltningschef vilket även det bidrar till att det finns en risk att bedömning och hantering av bisysslor sker på ett olikartat vis. Med tanke på organisationens storlek skulle en digital hantering kunna bidra till att minimera felaktig hantering.

Per revisionsobjekt:

- Regionstyrelsen - Vi bedömer att regionstyrelsen **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Servicenämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock har inga stickprov kunnat genomföras som stöd för likartad bedömning. Det finns heller ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Kollektivtrafiknämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Kulturnämnden: Vi kan inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet, då bisysslor inte framkommit eller bedömts inom förvaltningen under de senaste åren.

- Primärvårdsnämnden: Vi bedömer att nämnden **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Ystad och Trelleborg: Vi bedömer att styrelserna **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Sjukhusstyrelserna Helsingborg och Ängelholm: Vi bedömer att styrelserna säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, och det finns en samlad dokumentation på individnivå vilket borde kunna stärka en likartad bedömning.
- Sjukhusstyrelserna Kristianstad och Hässleholm: Vi bedömer att styrelserna **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Förvaltningschef bedömer bisysslor, dock finns ingen samlad dokumentation på individnivå vilket kan påverka likartad bedömning.
- Folktandvården Skåne AB: Vi bedömer att styrelsen **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. VD bedömer bisysslor, dock har inga stickprov kunnat genomföras som stöd för likartad bedömning och det finns ingen blankett. Att det från 2019-11-01 finns en samlad dokumentation på individnivå kan bidra till en mer likartad bedömning framöver.
- Innovation Skåne AB: Vi bedömer att styrelsen säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. VD bedömer bisysslor och en samlad dokumentation på individnivå finns vilket borde stärka en likartad bedömning.
- Skåne Care AB: Vi bedömer att styrelsen **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. VD bedömer bisysslor, dock finns inte en tillräckligt samlad dokumentation på individnivå och som tidigare konstaterats i rapporten är bisyssleblanketterna inte undertecknade av VD.
- Malmö Opera och Musikteater AB: Vi bedömer att styrelsen **inte** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Det finns ingen enhetlig process kring hantering av bisysslor.
- Skånes Dansteater AB: Vi bedömer att styrelsen **inte** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. Det finns ingen enhetlig process kring hantering av bisysslor.
- Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag: Vi bedömer att styrelsen **delvis** säkerställer att bisysslor bedöms på ett likartat sätt. VD bedömer bisysslor, dock har vi inte genom stickprov kunnat verifiera en likartad bedömning.

2.4. Otillåtna bisysslor

Revisionsfråga 4

Förekommer bisysslor som inte är i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner i Region Skåne och om så är fallet i vilken omfattning?

2.4.1. Iakttagelser

Inom ramen för granskningen har vi enligt överenskommelse med kontaktpersoner från revisionskontoret och revisorskollegiet inte gjort någon matchning mot handels-, försäkrings- och aktiebolagsregister.

Omfattningen av bisysslor generellt i Region Skåne

Inom Region Skåne⁴ finns det totalt 590 medgivna bisysslor och 11 avslagna bisysslor som har anmälts och prövats år 2018. Skulle antagandet, enligt bisyssleutredningen⁵ och debattartikeln i bilaga 2, användas på de anställda som finns i regionen skulle det förhålla sig enligt nedan tabell.

Siffrorna i kolumnerna *Antal anställda* och *Med bisyssla* är hämtade från intervjuer, verksamhetsberättelser eller sammanställningar som erhållits antingen årsvisa eller aggregerade. Siffrorna i kolumnen *Antagande utifrån SOU* är baserade på vad som framgår av den utredning som återfinns i *bilaga 2*.

	Antal anställda	Med bisyssla	%	Antagande utifrån SOU (12,5 % - 20 %)
Koncernkontoret	900	13	1,4 %	113–180
Medicinsk service	2 100	Ca 35	2 %	263–420
Regionservice	2 500	Ca 15	0,5 %	313–500
Regionfastigheter	220	10	6 %	28–44
Psykiatri och habilitering	4 000	253	6 %	500–800
Skånetrafiken	410	6	1,5 %	51–82
Region Skånes kulturförvaltning	30	0	0 %	4–6
Primärvården	4 200	24	0,6 %	525–840
Skånes sjukhus nordväst	3 700	120	3 %	463–740
Skånes sjukhus nordost	2 700	70	2,5 %	338–540
Skånes universitetssjukvård	14 000	Ca 200		1 750–2 800
Folktandvården Skåne AB	1 500	20	1,3 %	188–300
Innovation Skåne AB	48	28	58 %	6–10
Skåne Care AB	9	1	11,1 %	1–2
Malmö Opera Och Musikteater AB	274	Ingen uppgift	Ingen uppgift	34–55
Skånes Dansteater AB	45	Ingen uppgift	Ingen uppgift	6–9
Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag	66	5	8 %	8–13
TOTALT	36 702	800		4 591–7 341

Genomgående i granskningen har vi sett att enbart förvaltningen för **Skånes sjukhus nordväst**, **Innovation Skåne AB** och numera **Folktandvården Skåne AB** har en sam-

⁴ Årsredovisning 2018

⁵ SOU 2000:80

manställd förteckning över det totala antalet bisysslor i verksamheterna. Flera verksamheter har en sammanställning som är baserad på innevarande års inkomna bisysslor. Vi har således inte kunnat finna någon samlad dokumentation över aktuella bisysslor för övriga revisionsobjekt, varav det är svårt att få en helhetsbild över antalet aktuella bisysslor. Även om bisysslor enligt riktlinjerna årligen formellt ska omprövas kan vi inte se att så sker. Då bisysslor inte formellt omprövas årligen på ett systematiskt sätt kommer inte de bisysslor som fortlöper under en längre period med i den årliga sammanställningen. Det finns inte heller någon fastställd rutin kring hur styrelser och nämnder ska kontrollera och säkerställa att otillåtna/förbjudna bisysslor avslutas enligt gjorda överenskommelser. Inte mer än om det tas upp vid nästkommande medarbetarsamtal.

Koncernkontoret

Av intervju framgår att det inte funnits några bisysslor som strider mot gällande beslut, riktlinjer och rutiner, således har det inte varit något förbud mot bisyssla inom Koncernkontoret.

Medicinsk service

Av intervjuer framgår att det förekommer enstaka fall av otillåtna bisysslor. För vissa av bisysslorna har det övervägts förbud, men då har medarbetaren avslutat bisysslan innan förbud beslutats och meddelats till den anställde. Förvaltningen har nyligen haft frågan uppe gällande en person som ska påbörja sin anställning under hösten där det finns en konkurrerande bisyssla. I intervju anges att det årligen uppkommer något fall där förbud mot bisyssla övervägs.

Regionservice

Enligt uppgift har det historiskt förekommit otillåtna bisysslor, men inte några i närtid. När en chef får vetskap om att medarbetaren har en bisyssla, exempelvis i medarbetarsamtalet, ombeds medarbetaren att fylla i bisyssleblanketten och lämna den till chef. Chefen vidarebefordrar sedan bisysslan till förhandlaren på HR-avdelningen. Förhandlaren går igenom bisysslan och ställer eventuella kompletterande frågor till chefen. Därefter görs förslag till beslut utifrån inkommen fakta och slutligen beslutar förvaltningsdirektören.

För **Regionfastigheter och Region Skånes kulturförvaltning** har det inte förekommit några bisysslor i strid mot beslut, riktlinjer och rutiner.

Psykiatri och habilitering

Vi har i vår granskning erhållit två olika sammanställningar från förvaltningen för år 2018 på individnivå med totalt cirka 110 bisysslor registrerade. Otillåtna bisysslor förekommer inte i stor utsträckning. Under år 2019 har två bisysslor förbjudits med motiveringen konkurrerande bisyssla. Det är medarbetarna själva som har anmält bisysslorna som bedömdes som otillåtna och förvaltningen har inte upptäckt det på något annat sätt.

Skånetrafiken

Enligt uppgift har det förekommit förbud mot bisysslor, men inte i någon större omfattning.

Primärvården

Enligt uppgift har förvaltningen god kännedom om de bisysslor som anmälts, men har inte en samlad bild över det totala antalet bisysslor. De som kommit upp är oftast hobbyverksamhet och bisysslorna förekommer inom olika personalkategorier. När exempelvis nät-doktorer kom upp på agendan gick förvaltningen igenom alla anställda läkare för att se över så att de inte hade bisyssla inom det området. Information gavs också kring området.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst

Inom förvaltningen förekommer att bisysslor avslås, vilket är ett beslut som fattas av förvaltningschef i samråd med HR-chef. Anmälda och godkända bisysslor finns oftast inom bostadsrättsföreningar och anhörigas bolag. Läkare beviljas bisyssla i upphandlat bolag inom Vårdvalet. Däremot avslås bisyssla i form av digitala läkartjänster.

Förvaltningen Skånes sjukhus nordost

Inom förvaltningen är det enligt uppgift sällan förekommande att bisysslor avslås. I de fall förvaltningschefen ser bisysslan som otillåten utfärdar denne ett förbud.

Förvaltningen Skånes universitetssjukhus

Otillåtna bisysslor förekommer och förbjuds av förvaltningschef. Vidare är det enligt intervju inte alltid självklart att avslå en bisyssla. Det kan finnas viss vård som Region Skåne inte kan erbjuda men som kan erhållas via andra aktörer och som Region Skånes patienter kan ha nytta av. Vidare är det svårbedömt inom innovationsområdet och medarbetare är med i olika utvecklingsområden som kan leda till en kommersiell produkt. Produkten skulle eventuellt senare kunna säljas till Region Skåne, varvid emellertid bisyssla inte godkänns.

För **Folktandvården Skåne AB** har det enligt intervju inte förekommit att de formellt förbjudit någon bisyssla under de senaste åren. Däremot kommer det årligen upp en handfull tveksamma bisysslor vid diskussioner med anställda som planerar att påbörja en bisyssla. Det har enligt uppgift även förekommit att de anställt någon med otillåten bisyssla, men då har överenskommelse gjorts om att personen ska avsluta bisysslan för att få påbörja sin anställning i bolaget.

För **Innovation Skåne AB, Skåne Care AB, Malmö Opera och Musikteater AB, Skånes Dansteater AB, och Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag** har det enligt intervju inte förekommit någon otillåten bisyssla i närtid.

2.4.2. Bedömningar

Inom ramen för granskningen har vi inte kunnat genomföra någon matchning av anställdas personuppgifter mot handels-, förenings- och aktiebolagsregister för att identifiera anställdas engagemang. Därav kan vi inte besvara i vilken omfattning det förekommer bisysslor av t.ex. näringskaraktär och som inte är i enlighet med gällande lag, beslut och riktlinjer eller i vilken omfattning. Inom ramen för granskningen har det inte heller kunnat göras några andra kontroller mer än att rimlighetsbedöma de uppgifter som lämnats. Då de flesta styrelser och nämnder inte har någon samlad dokumentation av anställdas tillåtna och otillåtna bisysslor på individnivå gör även det att vi inte kan uttala oss om antalet otillåtna bisysslor.

De bedömningar som lämnas nedan baseras på svar som lämnats i intervjuer och enkät samt dokumentgranskning.

Förvaltningarna Medicinsk service, Regionservice, Psykiatri och habilitering, Skånetrafiken, Skånes sjukhus nordväst, Skånes sjukhus nordost, Skånes universitetssjukhus uppger att det förekommit otillåtna bisysslor och/eller att det framkommer ett antal varje år som då förbjuds alternativt godkänns med vissa förbehåll. Medicinsk service, Skånes universitetssjukhus och Skånes sjukhus nordväst uppger att det i något fall finns en pågående process kring att eventuellt förbjuda bisyssla. Folktandvården Skåne AB uppger att en handfull tveksamma/otillåtna bisysslor årligen framkommer vid diskussioner med anställda som planerar att påbörja en bisyssla och ibland anställs personer med otillåten bisyssla som då får avsluta den.

Vår granskning av kontroller och uppföljning under revisionsfråga 2⁶ visar att det inom ramen för intern kontroll inte görs tillräckliga kontroller av bisysslor inom granskade styrelser och nämnder, varken samlat för hela regionen eller på nämnds-/förvaltningsnivå. Vår granskning visar även att det inte heller görs några övriga kontroller av anställdas bisysslor mer än vid tillvägagångssätt som bygger på vad den anställde själv uppger. Avsaknaden av kontroller bedömer vi är en brist ur ett internkontrollperspektiv.

Utifrån avsaknad av kontroller samt bisyssleutredning och artikel som nämns i iakttagelserna kan det inte uteslutas att det finns ett mörkertal och att det bland dessa kan finnas otillåtna bisysslor. Det kan inte heller uteslutas att anställda fortsätter att utöva en otillåten/förbjuden bisyssla då det finns avsaknad av formella riktlinjer kring hur nämnder och styrelser ska kontrollera och säkerställa att dessa bisysslor verkligen avslutas. Vi bedömer att uppföljning vid nästkommande medarbetarsamtal inte är tillräckligt då det enbart bygger på vad den anställde uppger samt att det kan gå flera månader mellan det att bisysslan förbjuds tills dess att nästa medarbetarsamtal äger rum.

2.5. Åtgärder vid otillåtna bisysslor

Revisionsfråga 5

Vilka åtgärder vidtas vid en bedömning av otillåtna bisysslor?

2.5.1. Iakttagelser

För de verksamheter som i föregående avsnitt inte funnit några otillåtna bisysslor⁷ har inte heller några åtgärder vidtagits. Intervjuerna ger en samstämmig bild över att åtgärder vid otillåten bisyssla hade varit att föra en dialog med medarbetaren för att diskutera en lösning.

De verksamheter som har haft otillåtna bisysslor framhåller att det generellt är svårt att vidta åtgärder annat än att begära att medarbetaren avslutar bisysslan alternativt godkänner med vissa förbehåll. Som nämnts under Revisionsfråga 4 avsnitt 2.5 genomförs det inte några kontroller för att säkerställa att medarbetaren verkligen har avslutat bisysslan. Oftast tas frågan upp igen vid nästkommande medarbetarsamtal.

85 % av respondenterna i enkäten har aldrig uppmärksammat en otillåten bisyssla. 12 % av cheferna har efter en prövning förbjudit en bisyssla. Respondenterna anger att uppföljning har skett genom att de har fört en dialog med berörd medarbetare om huruvida bisysslan fortgått eller ej. Flera respondenter nämner att inga vidare kontroller genomförts. Regionfastigheter uppger att vid förbud av bisyssla skulle de göra någon form av kontroll mot register eller annat för att försäkra sig om att bisysslan är avslutad.

I bilaga till de regiongemensamma riktlinjerna för bisysslor finns det en mall som ska tillämpas vid förbud av förtroendeskadliga bisysslor. Även Folkandvården Skåne AB har en mall som ska tillämpas vid förbud av förtroendeskadliga bisysslor.

⁶ Se iakttagelser och bedömningar avsnitt 2.3.

⁷ Koncernkontoret, Regionservice, Regionfastigheter, Region Skånes kulturförvaltning, Primärvården, Psykiatri och habilitering (under år 2019 i ny organisation), Folkandvården Skåne AB, Innovation i Skåne AB, Skåne Care AB, Malmö Opera och Musikteater AB, Skånes Dansteater AB, Business Region Skåne AB (BRS) inklusive dotterbolag.

Förvaltningen **Skånes sjukhus nordost** och **Skånetrafiken** uppger att de enbart vidtar åtgärder genom att föra en dialog med medarbetaren om huruvida denne har avslutat sin bisyssla.

Primärvården framhåller under intervju att om otillåten bisyssla upptäcks så kontaktas närmsta chef som tar en dialog med medarbetaren. Om förvaltningen har för avsikt att avslå en bisyssla blir det en facklig förhandling. Hitintills har det inte skett i denna nya förvaltning.

Vi har i samband med vår granskning tagit del av beslut avseende att förbjuda bisyssla inom förvaltningen **Skånes sjukhus nordväst**. Innan beslutet är taget erhåller medarbetaren ett förebrev som ger information om att bisysslan är föremål för utredning. I det brev som vi har tagit del av framgår på vilka grunder bedömningen har gjorts och att det är en konkurrerande verksamhet då bisysslan anses vara inom ramen för Region Skånes uppdrag. Vidare framgår att arbetsgivaren ålägger den anställde att upphöra med bisysslan i enlighet med AB (§8) och vid vilken tidpunkt den ska upphöra.

Vid en upptäckt av en otillåten bisyssla inom förvaltningen **Skånes universitetssjukhus** hanteras detta genom att den anställde erhåller en skrivelse om att förvaltningschefen överväger att förbjuda bisysslan. Den anställde har viss tid på sig att yttra sig och inkomma med eventuella kompletteringar. Därefter sker avslag och en MBL-förhandling, i enlighet med gällande regelverk. Det finns ingen rutin kring att följa upp avslagna bisysslor. Det är chefens ansvar att följa upp att bisysslan avslutats, men det står tydligt i brevet som skickas till medarbetaren om vad som gäller om bisysslan inte avslutas.

Medicinsk service hanterar otillåtna bisysslor genom att en diskussion sker med arbetsledaren om en bisyssla verkar tveksam. I förekommande fall och vid behov begärs kompletterande upplysningar in. Därefter görs en prövning. Om medarbetaren instämmer i argumenten och därefter avslutar bisysslan vidtas inga ytterligare åtgärder. Om inte medarbetaren avslutar bisysslan på eget bevåg så utfärdas ett formellt förbud och då sker en MBL-förhandling.

Om en otillåten bisyssla upptäcks inom **Folktandvården Skåne AB** görs en särskild utredning. Det finns en blankett för förtroendeskadliga bisysslor och den anställde meddelas alltid om prövningen. Efter avslag diskuteras en plan för avveckling av bisysslan. Det blir ett formellt beslut som diarieförs. Närmsta chef följer muntligen upp att bisysslan har avslutats inom överenskommen tid.

2.5.2. Bedömningar

Vår samlade bedömning utifrån gjorda iakttagelser är att det vidtas alternativt skulle vidtas åtgärder vid upptäckt av en eventuell otillåten bisyssla i enlighet med riktlinjerna. Vi bedömer samtidigt att det **inte** finns fullständiga riktlinjer, rutiner och mallar för att styrelser och nämnder ska kunna vidta erforderliga åtgärder vid bedömning av otillåtna bisysslor.

Då förvaltningschefen i den regiongemensamma blanketten kan göra bedömningen *ingen åtgärd* eller *överväger* beslut bedömer vi att det behövs en blankett/mall för utfärdande av förbud mot bisyssla. Det är en brist att det endast finns en sådan mall för förbud mot förtroendeskadliga bisysslor och vi bedömer att det behöver upprättas mallar även för förbud mot konkurrerande och hindrande bisysslor. Detsamma gäller för Folktandvården Skåne AB. Övriga bolag bör överväga att upprätta mallar för förbud av bisysslor.

Det är även en brist ur ett internkontrollperspektiv att det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor avslutas.

Per revisionsobjekt:

- Regionstyrelsen - Vi bedömer att regionstyrelsen **inte** vidtar tillräckliga åtgärder vid bedömning av otillåtna bisysslor. Utifrån att regionstyrelsen är ansvariga för gällande riktlinjer för regionen som helhet, bedömer vi att det inte finns tillräckliga rutiner och mallar för att nämnder och styrelser ska kunna vidta åtgärder vid bedömning av otillåtna bisysslor. Då det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor avslutas ser vi det som en brist ur ett internkontrollperspektiv.
- Servicenämnden: Då inga otillåtna bisysslor framkommit under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden: Då inga otillåtna bisysslor framkommit i den nya organisationen har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Kollektivtrafiknämnden: Utifrån att det uppges att de enbart vidtar åtgärder genom att föra en dialog med medarbetaren om huruvida denne har avslutat sin bisyssla, behöver rutinen ses över i enlighet med de regiongemensamma riktlinjerna. Då det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor verkligen avslutas ser vi det som en brist ur ett internkontrollperspektiv.
- Kulturnämnden: Då inga otillåtna bisysslor framkommit under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Primärvårdsnämnden: Då inga otillåtna bisysslor framkommit i den nya organisationen har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Ystad och Trelleborg: De åtgärder som vidtas vid en bedömning av otillåtna bisyssla bedöms ske i enlighet med gällande riktlinjer. Då det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor verkligen avslutas ser vi det som en brist ur ett internkontrollperspektiv.
- Sjukhusstyrelserna Helsingborg och Ängelholm: De åtgärder som vidtas vid en bedömning av otillåtna bisyssla bedöms ske i enlighet med gällande riktlinjer. Då det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor verkligen avslutas ser vi det som en brist ur ett internkontrollperspektiv.
- Sjukhusstyrelserna Kristianstad och Hässleholm: Utifrån att det uppges att åtgärder enbart vidtas genom att föra en dialog med medarbetaren om huruvida denne har avslutat sin bisyssla, behöver rutinen ses över i enlighet med de regiongemensamma riktlinjerna. Då det inte finns någon rutin för att kontrollera att otillåtna bisysslor verkligen avslutas ser vi det som en brist ur ett internkontrollperspektiv.
- Folktandvården Skåne AB: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Innovation Skåne AB: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Skåne Care AB: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.

- Malmö Opera och Musikteater AB: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Skånes Dansteater AB: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.
- Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag: Då inga otillåtna bisysslor formellt beslutats under de senaste åren har inte heller åtgärder vidtagits och vi kan därför inte bedöma revisionsfrågan för revisionsobjektet.

3. Sammanfattande bedömning


Efter genomgång av samtliga revisionsfrågor gör vi den samlade bedömningen att hanteringen av anställdas bisysslor **delvis** sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner.


Vi grundar vår bedömning på att det finns riktlinjer och tillämpningsanvisningar men att de behöver uppdateras, revideras och harmoniseras avseende bland annat uppföljning, kontroller och dokumentation av anställdas bisysslor. Vår stickprovsgranskning visar på brister kring hantering och förvaring av dokumentation kring anställdas bisysslor.


Vi gör även den samlade bedömningen att den interna kontrollen är **otillräcklig**.













Vi grundar vår bedömning på att det inte finns något systematiskt samlat sätt att dokumentera anställdas bisysslor och det finns inte uppgifter om hur många bisysslor som de anställda inom Region Skåne har totalt. Det utförs inte heller tillräckliga kontroller inom det systematiska internkontrollarbetet avseende bisysslor.

I nedan tabell redogörs för vår sammantagna revisionella bedömning per revisionsobjekt. För detaljerade bedömningar per revisionsfråga och därmed vad vi grundar vår revisionella bedömning på, hänvisar vi till respektive bedömningsavsnitt inne i rapporten.

 Rött innebär att hantering av anställdas bisysslor inte sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner eller att den interna kontrollen är otillräcklig.

 Gult innebär att hantering av anställdas bisysslor inte helt sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner eller att den interna kontrollen inte helt är tillräcklig.

 Grönt innebär att hantering av anställdas bisysslor i allt väsentligt sker på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande beslut, riktlinjer och rutiner eller att den interna kontrollen i allt väsentligt är tillräcklig.

Revisionsobjekt	Ändamålsenlig hantering	Intern kontroll	Revisionsobjekt	Ändamålsenlig hantering	Intern kontroll
Regionstyrelsen			Sjukhusstyrelserna Kristianstad och Hässleholm		
Servicenämnden			Folkvandvården Skåne AB		
Psykatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden			Innovation Skåne AB		

Kollektivtrafiknämnden			Skåne Care AB		
Kulturnämnden			Malmö Opera och Musikteater AB		
Primärvårdsnämnden			Skånes Dansteater AB		
Sjukhusstyrelserna SUS, Landskrona, Ystad och Trelleborg			Business Region Skåne (BRS) inklusive dotterbolag		
Sjukhusstyrelserna Helsingborg och Ängelholm					

För personalnämnden, regionala utvecklingsnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden lämnas ingen bedömning. Detta då nämnderna inte har någon egen anställd personal. Personalen för dessa nämnder är anställda inom regionstyrelsen.

3.1. Rekommendationer

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen rekommenderar vi följande:

- Att regionstyrelsen uppdaterar, reviderar och harmoniserar riktlinjerna och tillämpningsanvisningarna avseende bl.a. uppföljning, kontroller och dokumentation av anställdas bisysslor och att det tydliggörs vad en samlad dokumentation innebär, samt att den samlade dokumentationen är spårbar. Om det finns en avsikt att bolagen ska tillämpa de regiongemensamma styrdokumenterna avseende bisysslor bör det tydliggöras och dokumenten bör revideras för att även vara tillämpbara på bolagen.
- Att styrelser och nämnder inför en digital hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.
- Att regionstyrelsen tillser att det säkerställs att kontroller och uppföljning av bisysslor sker på ett tillräckligt sätt. Vi rekommenderar även att styrelser och nämnder ser över sitt systematiska internkontrollarbete avseende bisysslor så att konkreta kontroller genomförs av anställdas bisysslor och att regelverk och rutiner efterföljs.
- Att regionstyrelsen (för hela regionens räkning) och bolagsstyrelserna undersöker och överväger möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang i handels-, för- enings- och aktiebolagsregister. Detta utifrån att det kan finnas ett mörkertal av bisysslor och merparten av de engagemang som framkommer vid sådana matchningar enligt vår erfarenhet brukar vara bisysslor.
- Att regionstyrelsen och bolagsstyrelserna säkerställer hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har otillåtna bisysslor, vilket med fördel kan förtydligas i riktlinjerna.

4. Bilagor

4.1. Bilaga 1 - Region Skånes beslut, rutiner och riktlinjer

4.1.1. Riktlinjer och tillämpningsanvisningar vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter

Regionstyrelsen har (2009-12-15 §396) fastställt *Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter*. Till riktlinjerna finns tillämpningsanvisningar (2018-09-12), samt bilagor enligt nedan:

- Checklista för bedömning av förtroendskadlig bisyssla.
- Överenskommelse om samverkansformer mellan läkemedelsföretag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården.
- Överenskommelse om samverkansformer mellan medicintekniska företag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården.
- Interna sidoupdrag – riktlinjer för ersättning, daterad 2005-01-18.
- Blankett inventering av bisyssla.
- Blankett Förbud mot förtroendskadlig bisyssla

I ovannämnda riktlinjer behandlas regler för prövning av bisysslor utifrån förtroendskada, arbetshindrande och konkurrerande. Det framgår även vilken grundhållning som ska geomsyra Region Skåne:

- Förtroendskadlig bisyssla ska inte tillåtas.
- Vid tveksamheter ska bisysslan bedömas som förtroendskadlig
- Arbetshindrande bisyssla ska prövas restriktivt
- Konkurrerande bisyssla ska prövas restriktivt
- Bisyssla kan utgöra komplement till regionens verksamhet
- Förvaltningschef prövar varje medarbetares bisyssla
- En samlad dokumentation ska finnas på varje förvaltning'

Vidare framgår det i tillämpningsanvisningarna att det är arbetsgivarens skyldighet att minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal informera om skyldigheten att på eget initiativ anmäla bisyssla. Anmälan ska ske på regiongemensam blankett som ska förvaras i personalakten.

På intranätet kan den anställda erhålla ytterligare information om hur anmälan av bisyssla görs samt vad som avses vara en bisyssla. För cheferna finns även information på hemsidan om ansvaret att informera anställda om deras skyldighet att anmäla. Vidare finns även information om hur chef ska gå tillväga vid bedömning av bisyssla.

Inom Region Skåne följs årligen antal medgivna och avslagna bisysslor upp i årsredovisningen. Vidare ska det inom ramen för internkontroll redovisas en uppföljning i delårs-/årsrapporter och i nämndernas verksamhetsberättelse. Detta utifrån de av fullmäktiges antagna mål. Nämnderna ska beskriva hur arbetet med intern kontroll bedrivits för aktuell period och rapportera detta.

Vidare anges det i tillämpningsanvisningarna att det minst en gång per år ska informeras om anställdas bisysslor och att det ska tas upp i samband med medarbetarsamtalet.

I regionens riktlinjer anges att förekomsten av bisyssla ska vara känd och dokumenterad av enheten och av förvaltningen. Respektive chef skall regelbundet, årligen inhämta information om pågående eller planerad bisyssla, lämpligen vid de återkommande medarbetarsamtalen. Respektive chef ska vid nyanställning lämna information om gällande regler kring bisyssla samt begära uppgifter om eventuellt förekommande bisyssla. Omprövning av tidigare godkänd bisyssla ska ske årligen.

I regionens riktlinjer framkommer att det är förvaltningschefens ansvar att fatta beslut i varje enskild prövning av bisyssla som medarbetare vid förvaltningen har, efter beredning inom förvaltningen. Förvaltningschef ansvarar för att varje enskild bisyssla prövas och att lokala rutiner och regelverk utformas.

För bisyssla som innebär arbete som hyrläkare eller i bemanningsföretag krävs särskild uppmärksamhet. Prövningen ska vara restriktiv. Regionen tillåter inte att medarbetare, utöver sin anställning säljer tjänster till regionen genom eget bolag.

Konkurrerande bisyssla/sidoverksamhet där patienter kan styras över från regionens verksamheter till egen näringsverksamhet eller annan där medarbetaren har intressen får inte förekomma i regionen.

Alla prövningar skall dokumenteras. I de fall prövningen lett till diskussioner, upplevts tveksam eller utgör gränsfall skall bedömningen, förutom att den dokumenteras, användas som referensmaterial vid bedömning av andra bisysslor av liknande art. I de fall då arbetsgivaren sagt nej till bisyssla eller förbjudit pågående sådan skall detta också dokumenteras. Det är viktigt att medarbetarna behandlas lika utifrån regelverket.

Anställd är skyldig att lämna de uppgifter om bisyssla som behövs – omfattning och förläggning, innehåll samt organisatorisk och verksamhetsmässig koppling för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller ej.

När arbetsgivaren begär in uppgifter måste det ske med hänsyn till medarbetarens integritet. Oftast räcker det med uppgifter om arten av bisyssla för att kunna avgöra om den är tillåten. Om särskild anledning finns kan mer detaljerade uppgifter om bisysslan inhämtas. Rätten att inhämta uppgifter får inte ske på sådant sätt att medarbetaren känner sig skyldig att lämna uppgifter om åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat liknande hänseende.

I regionens riktlinjer framgår att varje medarbetare, genom anställningsavtalet förbinder sig att vara lojal mot regionen som arbetsgivare. Medarbetaren skall därför alltid prioritera arbetsgivarens verksamhet. Att fullgöra bisyssla som inte godkänts av arbetsgivaren kan stå i strid med anställningsavtalet och i svårare fall leda till uppsägning. Bisyssla kan efter prövning få utövas i viss omfattning, men inte i sådan utsträckning att regionens verksamhet blir lidande eller att medarbetarens prestation eller hälsa påverkas negativt.

Arbetsgivaren har rätt att meddela förbud mot bisyssla som anses förtroendeskadlig. Sådant beslut ska enligt LOA vara skriftligt och innehålla en motivering. Tvist angående förbud mot förtroendeskadlig bisyssla handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I avvaktan på att tvisten slutligt lösts kan domstol bestämma att beslutet inte ska gälla.

Innan beslut om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla ska arbetsgivaren ha inhämtat rimligt underlag. Arbetstagaren bör också ha getts möjlighet att yttra sig.

Arbetsgivaren har också rätt att besluta om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Det skall ske skriftligt efter inhämtande av underlag och efter yttrande från

arbetstagaren. Arbetsgivaren har vid arbetshindrande och konkurrerande bisyssla en fri prövningsrätt (s.k. arbetsgivarventil) att göra en skälighetsbedömning vad gäller arten och omfattningen av bisysslans inverkan på de ordinarie arbetsuppgifterna. Ett beslut om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla kan angripas rättsligt endast om den fria prövningsrätten använts på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Tvist hantearas enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

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

4.1.2. Intern kontroll - bisysslor

Processen för och arbetet med den interna kontrollen i Region Skåne är integrerad med processerna för planering, budget och uppföljning. Logiken i det utvecklade systemet för intern kontroll är att kombinera mål med risker och risker med åtgärder och kontroller, baserat på en identifiering och bedömning av riskerna. Mål och måluppfyllnad utgör viktiga kriterier för vad som innefattas i såväl intern kontroll som styrning. Intern kontroll och riskhantering är en del av regionens system för ledning och styrning och är ett ständigt pågående arbete. De övergripande målen i Region Skånes verksamhetsplan och budget utgör grund för de obligatoriska verksamhetsmässiga kontrollområdena. Det är respektive verksamhetsansvar att utifrån dessa mål utarbeta egna interna kontrollplaner med åtgärder och kontroller som är anpassade till genomförda riskanalyser. De obligatoriska verksamhetsmässiga kontrollområdena kopplade till de övergripande målen för Region Skåne kompletteras med rutinorienterade administrativa kontrollområden. Det är varje enskild nämnd/styrelse som i sina planer för intern kontroll beslutar om kontrollaktiviteterna för området och där också uppföljningen görs.

I 2019 års interna kontrollplan anges att både intern uppföljning/inventering och revisionsrapport visar att fel och brister förekommer samt att fortsatta problem kan befaras inom området. Beskrivning av konsekvensen är att förekomst av bisysslor som strider om reglerna om "arbetshindrande, konkurrerande och förtroendeskadlig". Följande "påstående" bedöms i samband med uppföljningen:

- Alla anställda som har bisysslor ska informera arbetsgivaren om dem.
- Arbetsgivaren ska efterfråga uppgifter hos alla anställda om bisyssla.
- Att särskilt beakta konkurrensförhållanden och risker för jäv vid bedömning av bisysslor.
- Särskilt uppmärksamma nyckelpersoner i förhållande till bisysslor.

Bedömningen sker enligt nedan kriterier, där grönt resultat innebär att inget agerande krävs (acceptera), att det finns en obetydlig avvikelse. Gult, att hålla under uppsikt och uppmärksamma, mindre avvikelser. Orange, reducera riskerna och åtgärda.

4 Allvarlig	4	8	12	15
3 Kännbar	3	6	9	12
2 Lindrig	2	4	6	8
1 Försumbar	1	2	3	4
Konsekvens/sannolikhet	1 Osannolik	2 mindre sannolik	3 möjlig	4 Sannolik

Uppföljningen i samband med delår år 2019 visade på följande resultat:

- Regionstyrelsen – Grå
- Kollektivtrafiknämnden – Grön
- Kulturnämnden – Grön
- Regionala utvecklingsnämnden – Grön

- Hälso- och sjukvårdsnämnd – Orange
- Psykiatri-, rehabilitering- och hjälpmedelsnämnd – Gul
- Primärvårdsnämnd – Gul
- Sjukhusstyrelse SUS – Gul
- Sjukhusstyrelse Landskrona – Gul
- Sjukhusstyrelse Ystad – Grön
- Sjukhusstyrelse Trelleborg – Gul
- Sjukhusstyrelse Helsingborg – Gul
- Sjukhusstyrelse Ängelholm – Gul
- Sjukhusstyrelse Kristianstad – Gul
- Sjukhusstyrelse Hässleholm – Gul
- Personalnämnd - Grå
- Servicenämnd – Grå

4.2. Bilaga 2 – Offentliga utredningar om bisysslor

Under år 1998 beslutade dåvarande regering att tillsätta en särskild utredning⁸ med uppdrag att genomföra en översyn av bisyssleregleringen inom den offentliga sektorn. Det ingick bland annat att genomföra en kartläggning av omfattningen och beskaffenheten av de offentligt anställdas bisyssleininnehav. I avsikt att få underlag till nämnd kartläggning genomfördes en enkätundersökning via Statistiska centralbyrån (SCB) bland ca 15 000 offentligt anställda som ett underlag till utredningen. I enkäten ställdes frågor om bl.a. innehav av, motiv till, tidsåtgång för och information om bisysslor. Enligt undersökningen har 21 % av de offentligt anställda en eller flera bisysslor. Andelen är ungefär densamma inom staten, kommunerna och landstingen.

I ekonomisk debatt⁹ görs hänvisningar till Bisyssleutredningen (SOU 2000:80) där det konstateras att ungefär var femte anställd har någon bisyssla, men att det saknas aktuell statistik över exakt hur vanligt det är med bisysslor bland kommunanställda. Enligt debattartikeln använde utredningen en relativt vid definition av bisysslor, som bl. a inkluderade förtroendeuppdrag i politiska organisationer, fackföreningar, andra föreningar och ideella organisationer. Men även när definitionen snävas av tycks bisysslor inte alls vara ovanliga. Granskningar genomförda av revisionsbyråer visar att drygt var åttonde anställd har en bisyssla i betydelsen egna företag, styrelseposter eller ledningsposter i olika verksamheter med näringsverksamhet eller motsvarande. Av författarna genomfördes en enkätstudie där det framgår att det finns betydande brister i kommuner och landstings hantering av anställdas bisysslor.

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Skåne enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 30 september 2019. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

⁸ SOU 2000:80

⁹ 3/2013 – Kommunernas brister i hantering av anställdas bisysslor; Gissur Ó Erlingsson och Richard Öhrvall