

Granskning av bisysslor i Västra Götalandsregionen

Diarienummer REV 2016-00167

Genomförd av: KPMG

Behandlad av revisorskollegiet den 15 mars 2017



Västra Götalandsregionen, Revisionsenheten

Granskning av bisysslor i Västra Götalandsregionen



2017-02-20



Sammanfattning

Sammanfattning

Bakgrund och syfte

Revisorerna har inom ramen för årlig granskning av nämnder och styrelser noterat att regionen under senare år tecknat ett flertal vårdavtal med regionexterna vårdgivare, ofta vårdbolag, i syfte att förbättra tillgängligheten till hälso- och sjukvård.

Det övergripande syftet med uppdraget är att granska följsamhet till regionens regelverk vad gäller anmälan och godkännande av tillsvidareanställda läkares bisysslor.

Tillvägagångssätt

Granskningen har identifierat personal hos kontrakterade externa vårdgivare och kontrollerat om dessa är anställda inom Västra Götalandsregionen ("Regionen"). Vi har även genomfört dokumentstudier och intervjuer med representanter inom Regionen för att identifiera hantering och rutiner av bisysslor.

Rutiner för hantering av bisysslor

Granskningen kontrollerar om Regionens riktlinjer för bisysslor är ändamålsenliga och om styrmodellen för bisysslor är effektiv och heltäckande.

Befintlig dokumentation, intervjuer och granskning av inlämnade handlingar rörande bisysslor har legat till grund för denna analys.

Kartläggning av bisysslor

Utöver granskningen av rutiner har KPMG även gjort en dataanalys baserad på data från Regionens PA-system.

Analysen visar hur många av Regionens medarbetare har bisyssla hos de utvalda externa sjukvårdsleverantörerna. Resultatet från analysen visar att 29 medarbetare inom Regionen har bisyssla. Av dessa är 3 anmälda och godkända.

Sammanfattning

Slutsatser

- Det finns tydliga brister i tillämpningen av riktlinjerna för bisysslor. Enbart 3 av 29 identifierade bisysslor har varit anmälda, godkända och diarieförda.
- Den kontinuerliga uppföljningen brister i att alla chefer inte följer upp förekomst av bisysslor vid utvecklingssamtal. Indikationer på ej anmäld bisyssla följs inte alltid upp.
- Kontroller av bisysslor är bristfälliga. Det finns kontroller av bisysslor men dessa kontroller sker med allt för stora intervall. Uppföljning av existerande bisysslor sker i ringa omfattning utan att dokumenteras. Hos Sahlgrenska Universitetssjukhus ("SU") förekommer också ej formaliserade kontroller av bisysslor hos externa vårdgivare men omfattningen är ringa.
- Det saknas en uppföljning centralt från VGR avseende bisysslor.

Rekommendationer

Rekommendationerna riktar sig mot till de sjukhusstyrelser vi granskat, SU, NU och Kungälv's lasarett. Vi rekommenderar dock att samtliga sjukhusstyrelser inom regionen kontrollerar om våra slutsatser och rekommendationer är applicerbara i den egna organisationen.

- Skärp uppföljningen av bisysslor vid de årliga utvecklingssamtalen.
- Formalisera och dokumentera de kontroller av bisysslor som sker.
- Regionen bör införa central uppföljning och kontroll av efterlevnaden av Riktlinjerna för bisysslor samt tydligt visa och kommunicera vilka följder otillåten bisyssla kan komma att ge.
- Identifiera ytterligare åtgärder som ökar kännedomen om vilka rättigheter och skyldigheter man som medarbetare har gällande bisysslor.

Innehållsförteckning

KPMG kontaktpersoner:

Richard Elmersson

KPMG Forensic Göteborg

Tel: +46-31-61 48 00

Mob: +46-733-27 20 36

Martin Krüger

KPMG Forensic Stockholm

Tel: +46-8-723 91 99

Mob: +46-705-27 47 60

Introduktion och genomförande

S. 6

Rutiner för hantering av bisysslor

- Riktlinjer för anställdas bisysslor s. 10
- Styrmodell för bisysslor s. 11

Kartläggning av potentiella bisysslor inom Västra Götalandsregionen

- Tillvägagångssätt för kartläggning s. 14
- Identifierade bisysslor s. 15
- Hantering av bisysslor s. 17

Slutsatser och rekommendationer

s. 22



Introduktion och genomförande

Bakgrund, syfte och metod

Bakgrund

Revisionen gjorde våren 2014 en uppföljande granskning av en tidigare granskning av bisysslor, utförd av KPMG våren 2013, som visade på fortsatt bristande följsamhet till rutiner för godkännande av bisysslor.

Granskningarna bidrog till att regionen gjorde en översyn av riktlinjer och rutiner avseende bisysslor för anställda inom Västra Götalandsregionen ("Regionen").

Revisorerna har inom ramen för årlig granskning av nämnder och styrelser noterat att regionen under senare år tecknat ett flertal vårdavtal med regionexterna vårdgivare, ofta vårdbolag, i syfte att förbättra tillgängligheten till hälso- och sjukvård. I samband med granskning av några av dessa vårdavtal har revisorerna upptäckt att några nämnder och styrelser har medarbetare som förefaller ha bisysslor i dessa bolag. Sådana bisysslor riskerar att bryta mot regionens regelverk för bisysslor. Bisysslor av detta slag riskerar också att menligt påverka regionens egen verksamhet och ekonomi.

Det finns en risk för att nämnder och styrelser har en bristande intern kontroll avseende följsamheten till beslutade riktlinjer och rutiner. Med anledning av det ser revisorerna det som angeläget att göra en mer grundlig granskning av om regionens medarbetare verkar inom vårdbolag som regionen har avtal med.

Genomförande

KPMG har genomfört granskningen av bisysslor under perioden juni till december 2016.

Syfte

Det övergripande syftet med uppdraget är att granska:

- Följsamhet till regionens regelverk vad gäller anmälan och godkännande av tillsvidareanställda läkares bisysslor.

Övergripande metod

Granskningen har genomförts med dokumentstudier och intervjuer med representanter i utvalda verksamheter. Personal i externa vårdgivare har kartlagts och dataanalyser har gjorts för att identifiera anställning inom Regionen.

Avgränsningar

Granskningen begränsas till att granska hälso- och sjukvårdspersonalens eventuella bisysslor då risken för otillåtna bisysslor, samt konsekvenserna om så är fallet, bedöms vara störst för denna personalgrupp. Ett preliminärt urval av de vårdbolag regionen tecknat vårdavtal med inom specialistsjukvård har valts ut för denna granskning samt följande sjukhus; Sahlgrenska Universitetssjukhus (SU), Kungälv Lasarett och NU-sjukvården (Norra Älvsborgs Länssjukhus, Trollhättan sjukhus och Uddevalla Sjukhus).

Granskningen har inte studerat innehåll, upplägg och annan information kring de bisysslor som identifierats. Vi har inte tagit ställning till om identifierade bisysslor bryter mot dokumentet "*Överenskommelse om samverkansformer mellan läkemedelsföretag och den offentliga hälso- och sjukvården och dess medarbetare*".

Revisionsfrågor och revisionskriterier

Revisionsfrågor

Revisionsfrågorna i granskningen berör bisysslor inom områdena implementering av riktlinjer, följsamhet mot riktlinjer samt kontroll och uppföljning. Följande revisionsfrågor ska besvaras:

- Är regionens riktlinjer för bisysslor kända och kommunicerade?
- Tillämpas regionala rutiner för anmälan och godkännande av bisysslor och finns det kompletterande lokala rutiner avseende bisysslor?
- Följs tillämpningen av riktlinjer och rutiner upp och i så fall med vilken frekvens?
- Finns kontroller av medarbetares eventuella engagemang i regionexterna vårdbolag?
- Har otillåtna bisysslor upptäckts vid kontrollerna och, i så fall, vilka åtgärder har vidtagits med anledning av det?
- Sker en rapportering till förvaltningsledningen och till utförarstyrelse av uppföljning av bisysslor?

Revisionskriterier

Revisionskriterier i denna granskning har utgjorts av:

- Kommunallagen 6 kap § 7 om intern kontroll
- VGR:s riktlinjer och rutiner avseende bisysslor
- VGR:s riktlinjer och rutiner för intern kontroll
- Lag (1994:260) om offentlig anställning

Intervjupersoner

Följande funktioner har intervjuats under granskningen:

- Personalansvariga för läkare på berörda sjukhus, 5 stycken.
- HR chef Sahlgrenska Universitetssjukhus

Insamlat material

Under granskningen har en stor mängd dokumentation avseende hanteringen av bisysslor samlats in och analyserats. Exempel på sådant dokumentation är:

- Sammanställning av bisysslor från regionen
- Blanketter för anmälan/godkännande av bisysslor
- Riktlinjer, policys och annan styrande dokumentation kring bisysslor.



Rutiner för hantering av bisysslor

Riktlinjer för anställdas bisysslor

Riktlinjer för bisysslor

Regionen har fastställt riktlinjer för bisysslor, härnäst "riktlinjer" eller "riktlinjerna", senast reviderade 2014-10-07. Dessa riktlinjer beskriver Regionens generella syn på bisysslor, vad som anses som icke tillåtna bisysslor samt linjechefernas ansvar för beslut och uppföljning av kända bisysslor.

Regionens definition av icke tillåtna bisysslor bygger på AB (kollektivavtalet Allmänna bestämmelser) samt LOA (lag 1994:260 om offentlig anställning) och kan delas in i tre kategorier:

1. Förtroendeskadliga bisysslor
2. Arbetshindrande bisysslor
3. Konkurrerande bisysslor

Till riktlinjerna finns även en bilaga med exemplifieringar av olika typer av bisysslor samt om dessa generellt sett är tillåtna eller ej.

Ansvar för uppföljning och bedömning

Riktlinjerna anger att en arbetstagares bisysslor ska vara kända och löpande följas upp av närmsta chef. Uppgifter om bisysslor ska ingå som en del av anställningsintervjun och därefter följas upp vid årliga utvecklings- och planeringssamtal.

Inom respektive förvaltning ansvarar förvaltningschefen för att fastställa beslutsgången vid förbud av, eller medgivande om, att utöva en bisyssla.

Vad är en bisyssla?

Regionens grundinställning till vad som utgör en bisyssla lyder: *"Med bisyssla avses i princip varje syssla eller verksamhet som en arbetstagare har vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet"*. Således omfattar begreppet bisysslor en stor mängd sysslor eller verksamheter.

Exempel på engagemang som, enligt Regionens riktlinje, utgör bisysslor men där det föreligger en risk för att de ej anmäls kan vara:

- Förtroendeuppdrag inom ideella organisationer
- Engagemang i föräldrakooperativ

Det är även viktigt att påpeka att det ej krävs ekonomisk ersättning för att en aktivitet skall kunna anses utgöra en bisyssla.

KPMGs bedömning

Efter uppdatering av riktlinjerna år 2014 innehåller dessa nu en bilaga som exemplifierar bisysslor och hjälper organisationen att bedöma bisysslor. Denna bilaga är tydlig och tillför extra stöd vid bedömning av om en bisyssla är tillåten.

Det finns andra riktlinjer och överenskommelser kring bisysslor som berör sjukvård och läkare. Regionens riktlinjer innehåller hänvisning till AB (kollektivavtalet Allmänna bestämmelser) men bör även hänvisa till *"Överenskommelse om samverkansformer mellan läkemedelsföretag och den offentliga hälso- och sjukvården och dess medarbetare"*.

Styrmodell för bisysslor

Styrmodell för bisysslor

Den styrmodell som tillämpas inom Regionen bygger på att riktlinjer fastställs centralt för att sedan tillämpas decentraliserat. Inom respektive förvaltning är förvaltningschefen ytterst ansvarig för uppföljning och beslut rörande bisysslor.

Uppföljning av bisysslor

Uppföljning av bisysslor sker på förvaltningsnivå vid två olika tillfällen; dels vid anställningsintervjun och dels vid de årliga utvecklings- och planeringssamtalen. Utöver denna uppföljning åligger det anställda inom Regionen att själva anmäla bisysslor.

NU har som rutin att vid områdesledningsmöten, som sker årsvis, påminna att ta upp frågan om bisysslor vid utvecklingssamtalen.

Förutom kontrollen vid utvecklingssamtal görs ingen kontroll om någon anställd har en bisyssla som de inte har anmält. Skulle en chef få kunskap om en icke anmäld bisyssla anmodas vederbörande fylla i blankett för anmälan och bedömning.

På Sahlgrenska Universitetssjukhus (SU) har man från HR avdelningen, efter gällande regler från regionen, implementerat ytterligare kontroller. Vartannat år skickar HR avdelning ut en enkät med syfte att inventera om den anställda har bisyssla och om den i så fall är anmäld. Om den inte är anmäld anmodas den anställda att fylla i en anmälan om bisyssla för bedömning och beslut. Vid senaste kontrollen, 2014, inkom över 200 anmälningar om bisysslor.

Samma HR avdelning gör också sporadiska kontroller mot externa vårdgivare för att identifiera anställda inom Regionen. Resultatet av dessa kontroller är okänt.

På Kungälv's lasarett skickar ansvarig chef ut information om att anställda skall inkomma med bisysslor med syfte att inventera antalet bisysslor. När denna anmodan skickades ut 2014 inkom ett antal ej tidigare anmälda bisysslor.

Det sker ingen central uppföljning av efterlevnad av Riktlinjer för bisysslor.

Beslut om bisysslors lämplighet

Beslutsgången vid utvärdering av bisysslors lämplighet fastställs av respektive förvaltningschef. Det är vanligt förekommande att beslut om bisyssla delegeras till HR ansvarig. För råd och stöd i bedömning skall intervjuade chefer vända sig till närmaste chef eller ansvarig för HR.

Inom SU och NU har man skapat ett bisyssleråd vilket på SU är sammansatt av HR direktör, en områdeschef och tre verksamhetschefer. Dessa råd används då organisationen behöver stöd i frågor kring bisysslor. HR chefen inom SU använder sig av detta råd vid ett par tillfällen per år.

Sammanställning av information

Inom SU sammanställer HR avdelningen bisyssleärenden och diarieför detta kvartalsvis. Detta förfarande är likvärdigt inom de andra enheter där vi genomfört intervjuer men som ligger utanför SU.

Styrmodell för bisysslor

Förebyggande arbete och identifiering av bisysslor

Vid intervju med ansvariga chefer framkom det att vissa enheter arbetar förebyggande med bisysslor. Genom en noggrann utvärdering av en läkare inför anställning tillsammans med tydliga instruktioner minskas risken för olovliga bisysslor.

Intervjuade chefer uppger att de tar upp frågan om bisysslor vid anställning och i stor utsträckning vid det årliga utvecklingssamtalet. Några respondenter svarade att frågan om bisysslor kan ha glömts bort vid det årliga utvecklingssamtalet. Intervjuade chefer är samstämmiga i uppfattningen att det är den anställdes ansvar att själv rapportera bisyssla, det finns också en uppfattning hos flera chefer att det inte är deras uppgift att kontrollera förekomsten av bisyssla.

KPMGs bedömning

KPMG bedömer styrning och uppföljning av bisysslor inom granskade verksamheter som bristfällig då bisysslor i stor utsträckning inte anmäls av den anställda. Uppföljning av beviljade bisysslor sker inte heller på de enheter vi har intervjuat.

Den kontroll som HR inom SU har infört där anställda uppmanas inkomma med bisysslor är nödvändig. Denna kontroll gör att ett stort antal bisysslor anmäls, däremot är det oklart hur stor andel av alla bisysslor kontrollen fångar.

Det faktum att många bisysslor anmäls då HR avdelningen genomför inventeringar indikerar också att kontroll av bisyssla vid utvecklingssamtal är bristfällig. Det har också framkommit att chefer fått indikationer på ej anmälda bisysslor men ej agerat på denna information.

Vid upptäckt av ej anmäld bisyssla anmodas läkaren fylla i en blankett för bedömning av om bisysslan är tillåten eller ej. Det har enbart förekommit en muntlig reprimand då otillåten bisyssla identifierats. Det saknas vidare instruktioner eller diskussion om reprimander om otillåtna bisysslor identifieras.

Vidare bedöms rutinen kring hantering av bisysslor bristfällig då det saknas aktiv dialog kring bisysslor. Utan dialog får frågan om bisysslor mindre fokus vilket i sin tur kan leda till att den anställda ser frågan som mindre viktig och därmed inte bryr sig om att anmäla en bisyssla.

Det råd SU och NU skapat är ett bra och viktigt initiativ för att hantera de svåra gränsdragningar som kan uppstå vid bedömning av bisysslor. Det sänder också en signal till organisationen att bisysslor är viktigt och att kontroll och uppföljning sker.

Det är Regionen som har tagit fram riktlinjer för bisysslor. Vi kan konstatera att det inte sker någon uppföljning kring efterlevnad av riktlinjerna centralt från Regionen.



Kartläggning av potentiella bisysslor inom Västra Götalandsregionen

Tillvägagångssätt för kartläggning

Metod för identifiering av potentiella bisysslor

Regionens revisorer har valt ut tolv externa leverantörer av sjukvård där KPMG har kartlagt deras medarbetare. I kartläggningen har vi använt oss av den externa vårdgivarens hemsida där personal ofta, men inte alltid, presenteras.

Därefter har kontroll skett om identifierad personal på externa vårdgivare är anställda inom Regionen. Vi har fått information från Västra Götalandsregionens PA system, Heroma, och underlaget har varit samtliga anställda, exklusive förtroendevalda. Med anställning menar vi personer med heltidsanställning eller timanställning.

Kontroll av om identifierad bisyssla är hanterad enligt Regionens riktlinjer

De personer som har en anställning inom Regionen och även återfinns hos de granskade externa vårdgivarna har kontrollerats vidare. KPMG har intervjuat personalansvarig chef och kontrollerat om bisysslan är anmäld och i så fall hur den har dokumenterats internt samt om diarieföring skett. Vid intervjutillfället har KPMG också kartlagt hur den aktuella enheten arbetar med och hanterar bisysslor.

Vid intervju med personalansvarig chef har allmänna omständigheter diskuterats, förfarandet kring att informera om, upptäcka, bedöma och hantera, bisysslor.

Riktlinjer för bisysslor har legat till grund för intervju och bedömning men även andra omständigheter har diskuterats med syfte att identifiera brister och förbättringsområden med gällande riktlinjer för bisysslor.

Avgränsningar

De identifierade anställda på externa vårdgivare utgör inte nödvändigtvis samtliga anställda på dessa bolag. Vi har enbart tagit med de personer vi kunnat identifiera på bolagens hemsidor.

Kommentar till metoden

- Vi har intervjuat chefer till 55 % av de anställda med identifierade bisysslor.
- Det kan finnas fler medarbetare på de externa vårdgivarna som också är anställda inom Regionen som ej kunnat identifieras.
- Då vi fått in ett begränsat underlag av anmälda bisysslor har vi valt att titta på fler anmälningar om bisysslor, anmälningar som inte avser de 13 externa vårdgivare som ingått i vår granskning. Syftet med denna utökning är att kunna uttala oss om kvaliteten i anmälan av bisyssla.
- Flera av de personer vi identifierat i vår kartläggning har avslutat sin anställning inom Regionen. Icke desto mindre har de varit anställda och haft en icke anmäld bisyssla parallellt med sin anställning inom Regionen.

Identifierade bisysslor

Resultat i kartläggning

De utvalda externa vårdgivarna vi granskat har presenterat 148 medarbetare på sina hemsidor. Av dessa är, eller har, 29 personer varit avlönade av Regionen under 2016 enligt uppgifter från regionens PA system Heroma. Av dessa 29 personer har 4 ansökt om bisyssla. Av de 4 ansökningarna är 3 korrekt ifyllda. I den ansökan som ej är korrekt ifylld uppges inte vilket företag bisysslan avser. Av de tre korrekta ansökningarna är samtliga godkända.

Av de 29 personer som identifierats är samtliga läkare. Av de 29 identifierade läkarna återfinns 12 inom specialiteterna ögonläkarvård och handkirurgi.

Orsakerna till omfattningen av bisysslor i vissa specialiteter kan vara många. Det begränsade underlaget av godkända bisysslor gör att vi inte kan uttala oss med säkerhet men en delförklaring kan vara rådande marknadsläge då dessa specialiteter är eftertraktade och att det inte är ovanligt med förmånliga jobberbjudanden till dessa läkare. Erbjudandena är inte sällan för kortare tjänstgöringsperioder eller anställning på timmar i externa bolag, andra regioner, landsting eller kommuner.

Ett exempel på erbjudande vi tagit del av visar på ett finansiellt lukrativt erbjudande med flexibilitet i att läkaren blir anställd eller fakturerar från eget bolag i ett landsting i norra Sverige.

Antal utvalda externa vårdgivare	Antal identifierade anställda i extern vårdgivare	Av vilka har anställning inom Regionen	Av vilka har godkänd bisyssla
12	148	29	3*
		20 %	10 %

Att arbeta på en extern vårdgivare är att klassificeras som bisyssla och därmed skall en anmälan om bisyssla inlämnas till organisationen för prövning. Huruvida bisysslan är tillåten är upp till förvaltningschef, eller den som fått beslutet delegerat till sig, att avgöra.

De läkare med godkända bisysslor hanterar enligt uppgift enbart patienter med privat sjukförsäkring alternativt att det bara är patienter från andra regioner än Regionen och därmed skall bisysslan inte vara konkurrerande. Den enda identifierade kontroll av detta är stickprov av vilken personal som genomfört operationer hos extern vårdgivare beställda av Regionen. Dokumentationen som medföljer en operation hos extern vårdgivare uppgger dock bara vem som varit ansvarig kirurg, inte vilka som var biträdande eller rådgivande vid operationen. Aktuell chef var medveten om dessa brister i kontrollen.

* En av de tre godkända bisysslorna anmäldes efter det att denna granskning påbörjats och information om granskningen gått ut .

Identifierade bisysslor

Intervjuade enhetschefer är ense i sin uppfattning att anmälan av bisysslor är den anställdes ansvar, att det inte är chefs roll att kontrollera om de anställda har bisysslor. Integritet och förtroende uppges som de viktigaste skälen till detta förhållningssätt. Övervakning och kontroll menar verksamhetscheferna snarare riskerar att alienera läkarna.

I flera av de enheter som granskats finns också en rädsla att läkare skall sluta om möjligheten till bisyssla inskränks för mycket. De enheter som upplever detta starkast verkar inom specialistområden med mycket stor konkurrens om sina läkare.

KPMGs kommentar

Endast 10 % av de identifierade bisysslorna har hanterats i enlighet med regionens riktlinjer. Detta betyder inte att de övriga bisysslorna är otillåtna men bedömning är ej gjord.

Rutinen att diskutera bisysslor vid ett årligt utvecklingssamtal fungerar bristfälligt. Medgivande att detta inte är en prioriterad frågeställning bland vissa chefer samt resultatet av vår analys visar att anmälan av bisysslor medvetet eller omedvetet åsidosätts.

Den låga andelen av anmälda bisysslor visar också att anställda inte anmäler bisyssla på eget initiativ. Det tillvägagångssätt som gjort att flest anmälningar om bisysslor inkommit är när den egna chefen eller HR avdelning påminner om anmälan om bisysslor.

Riktlinjerna är tydliga i att det är chefs ansvar att följa upp bisysslor. Riktlinjerna uppger också att medarbetaren är skyldig att lämna in uppgifter om bisysslan. Det finns en osäkerhet inom organisationen kring om medarbetare självmant skall inlämna uppgifter eller om detta skall ske på anmodan från chef.

Uppföljningen av anmälda bisysslor uppvisar också brister då en av anmälningarna saknar namn på det företag där bisysslan äger rum.

Hantering av bisysslor

Hantering av bisysslor

Riktlinjer för Bisysslor förtydligades år 2014. I och med denna omarbetningar har samtliga intervjuade chefer, som hade personalansvar, informerat om de nya riktlinjerna.

Det har inte skett någon mer generell informationsdelgivning på de intervjuade enheterna kring bisysslor sedan 2014. Vid detta tillfälle kontrollerade också många chefer vilka bisysslor som fanns inom enheten. Dessa bisysslor har blivit godkända på två år.

Majoriteten av cheferna ställer frågan om bisyssla vid det årliga utvecklingssamtalet men inte alla. Samtliga chefer anser att, och har kommunicerat, att det är respektive anställds ansvar att rapportera bisysslor.

Samtliga av de chefer som intervjuats använder Regionens regionala riktlinjer för hantering av bisysslor. Förutom riktlinjerna används en blankett, *"Bisyssla – Anmälan och Beslut – en Anmälan"*, se bilaga 1, där den anställda fyller i information om bisysslan tillsammans med detaljer kring sin anställning inom Regionen.

Blanketten behandlas sedan av förvaltningschef, eller den som fått uppgiften delegerad, som bedömer om bisysslan bryter mot riktlinjerna. Bisysslan värderas på kriterierna arbetshindrande, konkurrerande eller förtroendskadliga.

KPMGs kommentar

I arbetet med bisysslor använder de enheter vi granskat enbart ovan nämnda blankett vilken innehåller mindre information än riktlinjerna. Riktlinjerna har däremot kommunicerats ut men detta ser vi inte som tillräckligt då det är viktigt att all information finns tillgänglig när bedömningen av en bisyssla görs. Avsaknad av allmän diskussion och kännedom om faktiska bisysslor stärker behovet av relevant information.

Hantering av bisysslor

Bedömning av bisyssla, har otillåten bisyssla identifierats?

Det har enbart identifierats någon enstaka otillåten bisyssla då dessa, enligt ansvariga chefer, i första hand fångas upp och bedöms innan de påbörjas. Detta förfarande dokumenteras ej. Skulle en pågående bisyssla upptäckas får den anställda fylla i blanketten för anmälan om bisyssla. I och med detta görs en bedömning om bisysslan är tillåten. Skulle bisysslan visa sig vara otillåten får den anställda avsluta bisysslan.

Två av fem chefer säger sig göra en noggrann utvärdering om intresset kring bisysslor, dock ej dokumenterad, innan en person anställs. Denna bedömning är subjektiv och grundar sig på erfarenhet.

I de fall en läkare ansöker om bisyssla hos extern vårdgivare avser arbetet, enligt intervjuade chefer, enbart "privata" patienter eller patienter i en annan region/landsting. Med privata patienter avses patienter som får vård genom en privat sjukförsäkring.

Bisysslan bedöms på den information om återges av sökanden på blanketten. Skulle en ansökan om bisyssla vara svårbedömd skulle samtliga intervjuade chefer lyfta frågan till närmaste chef.

När de chefer vi intervjuat identifierar en bisyssla som inte är anmäld anmodas medarbetaren att anmäla bisysslan och få den bedömd. I något fall har otillåtna bisysslor identifierats vilket lett till en muntlig reprimand.

I den utökade granskning som skett av anmälningar om bisysslor har vi identifierat ett flertal ansökningar om bisysslor som nekats. Samtliga ansökningar om bisysslor som nekats har kommit från sjuksköterskor. Avslag har skett då bisysslorna bedömts vara arbetshindrande eller konkurrerande.

Vi har identifierat ansökningar om bisyssla där läkare uppger att de skall arbeta som "hyrläkare". Dessa ansökningar har godkänts.

Hantering av bisysslor

KPMGs kommentar

Det finns brister i uppföljning och dokumentation kring hantering av bisysslor. En av de intervjuade cheferna uppger att denne har nekat bisyssla samt gett muntlig reprimand då otillåten bisyssla upptäckts. Då detta förfarande inte dokumenterats försvåras möjligheten för organisationen att identifiera problemområden och företeelser som behöver hanteras. Genom att dokumentera och mäta kan organisationen skaffa sig kunskap om omfattning och därefter kunna ta nödvändiga beslut i frågan.

Om en chef identifierar en ej anmäld bisyssla anmodas medarbetaren fylla i blanketten för bisyssla och få sin bisyssla bedömd. Omfattningen av identifierade ej anmälda bisysslor är låg, enligt uppgift rör det sig om någon enstaka bisyssla på årsbasis inom en enhet. HR enheten på SU nekar till en eller ett par ansökningar om bisyssla per år.

Att så få otillåtna bisysslor identifierats, eller att inga dokumenterade förfrågningar om bisysslor från läkare nekats, visar att uppföljningen av bisysslor är bristfällig. Detta stärks ytterligare av vår analys som visar att enbart 10 % av identifierade bisysslor har anmälts.

Att enbart använda sig av blanketten avsedd för att anmäla bisyssla är inte tillfredsställande då denna blankett innehåller mindre information än, och helt saknar den vägledning, riktlinjerna innehåller. Det är inte sällan svårt att avgöra om det är en tillåten bisyssla varför bilagan till Regionens riktlinjer är ett bra stöd. Här återfinns exempel och diskussion om vad som utgör en bisyssla inom kategorierna förtroendskadlig-, arbetshindrande- och konkurrerande bisyssla.

Mängd information, och kvalitet på granskade blanketter varierar. Vissa ansökningar innehåller detaljerad information om bisysslans karaktär, omfattning, placering och vilken ersättning som utgår medan andra ansökningar är kortfattade. Att bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig eller konkurrerande kräver ofta god kännedom om bisysslan. En ansökan med bristfällig information riskerar hanteras felaktigt. Vi har i vår granskning inte identifierat några bisyssleansökningar från läkare som har avslagits, inte heller där de ansöker om bisyssla som hyrläkare, något som "endast i undantagsfall bör medges" enligt riktlinjerna.

Hantering av bisysslor

Rapportering av bisyssla

När SU genomfört sina inventeringar kring bisysslor dokumenteras detta och redovisas för varje områdes ledningsgrupp. Efter denna rapportering sker ytterligare rapportering till ledningsgruppen inom sjukhuset och slutligen i styrelsen.

KPMGs bedömning

Rapportering av bisysslor bedöms vara väl fungerande och rapportering sker till rätt instanser.



Slutsatser och rekommendationer

Slutsatser och rekommendationer

Slutsatser

- Regionens riktlinjer för att hantera bisysslor är tydlig och väl känd inom organisationen. Den rutin som används för hantering inom intervjuade enheter är enhetlig och följer regionens riktlinjer.
- Det finns tydliga brister i tillämpningen av riktlinjerna för bisysslor. Enbart 3 av 29 identifierade bisysslor har varit anmälda, godkända och diarieförda.
- Den kontinuerliga uppföljningen brister i att alla chefer inte följer upp förekomst av bisysslor vid utvecklingssamtal. Indikationer på ej anmäld bisyssla följs inte heller alltid upp.
- Det saknas central uppföljning av bisysslor inom Regionen samt instruktion och/eller diskussion om reprimand om otillåten bisyssla identifieras.
- Det finns kontroller av bisysslor men dessa kontroller sker med allt för stora intervall. Uppföljning av existerande bisysslor sker i ringa omfattning utan att dokumenteras. Hos SU förekommer också ej formaliserade kontroller av bisysslor hos externa vårdgivare men omfattningen är ringa.
- Informationen på ansökningar om bisysslor är i vissa fall bristfällig vilket försvårar en korrekt bedömning av bisysslan.
- Vi kan konstatera att enbart sjuksköterskor i vår granskning fått avslag på sina ansökningar om bisysslor. Vi kan också konstatera att läkare beviljats bisyssla som "hyrläkare" trots att riktlinjerna uppmanar till restriktivitet kring detta.
- Det finns formaliserade "bisyssleråd" sammansatt på hög chefsnivå för att hantera bisysslor, däremot saknas det forum och dialog om bisysslor längre ner i organisationen.

Rekommendation

Rekommendationerna riktar sig mot till de sjukhusstyrelser vi granskat, SU, NU och Kungälv's lasarett. Vi rekommenderar dock att samtliga sjukhusstyrelser inom regionen kontrollerar om våra slutsatser och rekommendationer är applicerbara i den egna organisationen.

- Skärp uppföljningen av bisysslor vid de årliga utvecklingssamtalen
- Formalisera och dokumentera de kontroller av bisysslor som sker.
- Regionen bör införa central uppföljning och kontroll av efterlevnaden av Riktlinjerna för bisysslor samt tydligt visa och kommunicera vilka följder otillåten bisyssla kan komma att ge.
- Identifiera ytterligare åtgärder som ökar kännedomen om vilka rättigheter och skyldigheter man har som medarbetare gällande bisysslor.
- Uppdatera anmälningsblanketten för bisysslor till att följa riktlinjerna för bisysslor.
- Riktlinjerna bör förtydligas med avseende på om medarbetare självmant eller på anmodan skall inkomma med uppgifter om bisyssla.
- Hänvisa till "Överenskommelse om samverkansformer mellan läkemedelsföretag och den offentliga hälso- och sjukvården och dess medarbetare" i regionens riktlinjer för bisysslor.
- Identifiera ytterligare åtgärder som ökar kännedomen om vilka rättigheter och skyldigheter man har som medarbetare gällande bisysslor.



Bilaga

Bilaga 1 – Bisyssla – Anmälan och Beslut

Sahlgrenska Universitetssjukhuset

1(2)

Bisyssla – Anmälan och Beslut – en anmälan per bisyssla

Anmälan		
Efternamn	Förnamn	Personnummer
Befattning	Sysselsättningsgrad	Verksamhetsområde
Ange om ersättning/utgåva utgår för bisyssla ☐ Ja ☐ Nej		Totalt antal bisysslor
Information om bisyssla		
Företagets namn:		
☐ Anställning ☐ Ägarintresse ☐ Beslutande ställning		
Omfattning i tid:		
Beskriv bisyssla		
Förskran av arbetstagare ☐ Jag försäkrar att jag inte utnyttjar Sahlgrenska Universitetssjukhusets resurser i min bisyssleverksamhet. Datum: Namnunderskrift:		

Sahlgrenska Universitetssjukhuset

2(2)

Ifylles av arbetsgivaren		Pers.nr:
Vårdenhetschef/Enhetschef/Sektionschef		
☐ Tillstyrker ☐ Tillstyrker ej Motivering:		
Namnförtydligande:		
Datum:		
Verksamhetschef		
☐ Tillstyrker ☐ Tillstyrker ej Motivering:		
Namnförtydligande:		
Datum:		
Bisyssla vid privat verksamhet - ifylles av områdets ekonomienhet		
Ingår i VGRs leveransregister: ☐ Ja ☐ Nej ☐ Avtal finns i VGR		
Beslut		
Områdeschef/HR-chef		
☐ Beviljas (där ej fyllas i Fr.o.m. och T.o.m.) Fr.o.m. T.o.m. Bisyslen godkänns under 2 år. Uppföljning sker varje år vid utvecklingssamtal.		
Kommentar till beslut:		
☐ Avslås		
Anledning till avslag		
☐ Förtroendeskadlig Medarbetare för inte inneha någon bisyssla som kan påverka opptösheten i arbetet eller skada regionens anseende. Objektiven ska aldrig kunna ifrågasättas av patienter eller stämhet.		
☐ Arbetshindrande (Påverkar möjligheten att fullgöra en god arbetsprestation.)		
☐ Konkurrerande (Konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet genom ägarintresse, anställning, uppdrag etc.)		
Beslut Beslutet fattas med stöd av AB § 8 (sällmänna bestämmelser) och/eller LOA (Lag om offentlig anställning). Där framgår, att arbetsgivaren kan förbjuda bisyssla. Besvärshänvisning – bisyssla Om du vill få beslutet prövat kan du vända dig till din fackliga organisation som har möjlighet att påkalla tvisteförhandlingar i ärendet. Beslut om förbud att utöva bisyssla är en fråga som ytterst kan prövas av arbetsdomstolen enligt Lag om rättsgång i arbetslivet (SFS 1977:530)		
Namnförtydligande: Datum:		
Kategori av bisyssla/bisyslor OBS! Måste fyllas i. Vid flera bisyslor, sätt ett kryss per bisyssla		
1. Arbete för annan huvudman (utanför VGR)	☐	6. Utbildning, föreläsning & handledning
2. Arbete för bemanningsföretag	☐	7. Medicinska råd
3. Arbete i eget företag (ej sjukvård)	☐	8. Styrelseuppdrag
4. Arbete i eget företag (sjukvård)	☐	9. Övrigt
5. Offentliga uppdrag	☐	10. Inom VGR/annan förvaltning



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2017 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative, a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.