

Landstingsstyrelsen

## Granskning av Bisysslor

På vårt uppdrag har revisionskontoret utfört en granskning av Bisysslor. Det huvudsakliga syftet med granskningen var att undersöka om reglerna för bisysslor följs och om det sker en tillfredsställande uppföljning av efterlevnaden av reglerna. Granskningen har även omfattat en uppföljning av tidigare genomförda granskningar.

Genomförandet har omfattat dokumentstudier, 6 intervjuer och en enkätundersökning. Intervjuerna har genomförts med cheferna för verksamhetsområdena Kultur, RHR (Rehabilitering, Reumatologi) och HIÖÖ (Hud, Infektion, Ögon, Öron) samt ordföranden för personalpolitiska utskottet, biträdande landstingsdirektören och chefen för ledningsstab personal. Enkätundersökningen har riktats till landstingets samtliga verksamhetsområdeschefer.

Resultatet av granskningen redovisas i bifogad granskningsrapport.

Sammanfattningsvis visar resultatet att de interna styrdokumenterna för bisysslor förbättrats sedan föregående granskning och att dokumenten gjorts tillgängliga genom publicering på intranätet. Granskningen visar även att det finns områden som bör utvecklas för att uppnå en tillfredsställande efterlevnad av reglerna.

I det följande redovisas några av de förbättringsområden som framkommit i granskningen:

- Granskningen visar att landstinget i praktiken i huvudsak fullgör sin informationsskyldighet. De interna styrdokumenterna behöver dock ses över i syfte att säkerställa att informationen ges genom att tydliggöra på vilket sätt arbetstagarna ska informeras om reglerna för bisysslor samt hur uppföljning/inventering av arbetstagarnas bisysslor ska ske.
- Tillgängligheten till de olika styrdokumenterna för bisysslor bör ytterligare förbättras. Vi rekommenderar att rutiner, för att ajourhålla dokumenterna, tas fram och på det sättet säkerställa att endast gällande regler, riktlinjer och mallar hålls tillgängliga på intranätet.
- För att landstinget ska kunna fullgöra skyldigheten att förbjuda vissa bisysslor rekommenderar vi att inventeringen av förekomsten av bisysslor sker på ett mera systematiskt sätt än vad som nu är fallet. I granskningen har framkommit att frågan till arbetstagarna om bisysslor i huvudsak tas upp i de fall det finns indikation på att bisysslor förekommer. I vissa fall uppges att frågan endast ställs till vissa yrkesgrupper.

- Vi rekommenderar att rutiner tas fram för landstingsstyrelsens tillsyn, uppföljning och utvärdering av hur de interna styrdokumenterna tillämpas samt hur resultatet av detta arbete ska rapporteras till landstingsdirektören/landstingsstyrelsen.

Vi emotser senast den 5 september 2011 en redovisning av vilka åtgärder som landstingsstyrelsen vidtar eller avser vidta med anledning av granskningsresultatet.

**För Jämtlands läns landstings revisorer**

  
Mona Nyberg  
Ordförande

  
Jöns Broström  
V ordförande

**Bilaga**

Rapporten Granskning av Bisyslor

**Kopia till**

Fullmäktiges presidium  
Landstingsdirektören  
Bitr. landstingsdirektören  
Personalpolitiska utskottet  
Chefen för ledningsstab Personal  
Samtliga verksamhetsområdeschefer



Jämtlands Läns  
Landsting

## **GRANSKNING AV BISYSSLOR**

Ansvarig: Mattias Holmetun

## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

---

<b>1</b>	<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INLEDNING, SYFTE, REVISIONFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>REVISIONSKRITERIER.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>METOD .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>BISYSSLOR .....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>RESULTAT .....</b>	<b>5</b>
6.1	TIDIGARE GRANSKNINGAR.....	5
6.2	FÖLJS REGLERNA FÖR BISYSSLOR? .....	6
6.2.1	Upplýsningsskyldighet.....	6
6.2.2	Prövning och beslut .....	7
6.3	GÖRS UPPFÖLJNINGAR AV EFTERLEVNADEN AV REGLERNA FÖR BISYSSLOR?.....	8
<b>7</b>	<b>GRANSKNINGSANSVARIGA .....</b>	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>BILAGOR.....</b>	<b>10</b>
8.1	ENKÄT.....	10

# 1 SAMMANFATTNING

---

Som en del av verksamhetsrevisionen under år 2011 har en fördjupad granskning genomförts av om reglerna för bisysslor följs samt om det sker en tillfredsställande uppföljning av efterlevnaden av reglerna. Granskningen har också omfattat en uppföljning av tidigare genomförda granskningar.

Några av de mest väsentliga iakttagelserna och bedömningarna i granskningen är:

## Styrande dokument

De interna styrdokumenterna har förbättrats sedan de tidigare granskningarna. Vår granskning har dock visat att de nu gällande interna styrdokumenterna behöver ses över så att det tydliggörs på vilket sätt arbetstagarna ska informeras om reglerna för bisysslor samt hur uppföljning/inventering av arbetstagarnas bisysslor ska ske.

Genom publicering på intranätet har även tillgängligheten till de styrande dokumenterna förbättrats sedan de tidigare granskningarna. Vår granskning visar dock att tillgängligheten behöver förbättras ytterligare genom att rutiner för att ajourhålla dokumenterna tas fram och på det sättet säkerställa att endast gällande regler, riktlinjer och mallar hålls tillgängliga.

## Efterlevnad av regler

Som vi nämnt ovan framgår det inte av de interna styrdokumenterna hur arbetstagarna ska informeras om reglerna för bisysslor. Vi bedömer att landstinget dock i praktiken i huvudsak fullgör sin informationsskyldighet.

Av landstingets regler för bisysslor framgår att frågan om bisysslor, som grundregel, tas upp vid utvecklingssamtal. Vår granskning visar dock att frågan om bisysslor i stora delar av landstinget tas upp endast i de fall det finns indikation på att bisyssla förekommer eller att frågan tas upp endast med vissa yrkeskategorier. Vi anser att denna uppföljning inte är tillräcklig utifrån landstingets skyldighet att förbjuda vissa bisysslor. Vi rekommenderar att uppföljningen av arbetstagarnas bisysslor sker på ett mer systematiskt sätt.

## Uppföljning av efterlevnaden av regler

Vår granskning visar att det finns brister i uppföljningen av att lagar, interna regler och rutiner efterlevs. Det förutsätts i stor utsträckning att cheferna följer regler och rutiner och att eventuella problem lyfts, men några systematiska uppföljningar av efterlevnaden av reglerna synes inte ske. Vi rekommenderar därför att det utformas och fastställs rutiner för tillsyn, uppföljning och utvärdering av hur de interna styrdokumenterna tillämpas och fungerar samt för hur resultaten av detta arbete ska rapporteras till landstingsdirektören/landstingsstyrelsen.

## 2 INLEDNING, SYFTE, REVISIONFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING

---

Landstinget har, liksom andra offentliga organisationer, ett krav på sig att utöva verksamheten på ett sådant sätt att förtroendet för landstinget och dess anställda upprätthålls. De anställda får inte ha bisysslor som har en negativ påverkan på patientsäkerheten eller landstingets verksamhet i övrigt.

På uppdrag av Landstingsrevisorerna har därför en fördjupad granskning av efterlevnaden av reglerna för bisysslor genomförts. Granskningen har syftat till att svara på om reglerna för bisysslor följs samt om det sker en tillfredsställande uppföljning av efterlevnaden av reglerna.

Granskningen har också omfattat en uppföljning av tidigare genomförda granskningar, Dnr JLL/224/2003 och JLL/660/2004.

De revisionsfrågor som ställts i granskningen är:

- Följs reglerna för bisysslor?
- Görs uppföljningar av efterlevnaden av reglerna för bisysslor?

## 3 REVISIONSKRITERIER

---

Revisionskriterierna utgör utgångspunkt för revisionsfrågorna och är de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. I denna granskning har revisionskriterierna huvudsakligen utgjorts av:

- Kommunallag (1991:900)
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Allmänna bestämmelser, 8 §
- Jämtlands läns landsting, Regler för bisyssla

## 4 METOD

---

Granskningen har genomförts genom dokumentanalyser, intervjuer och en enkät.

Intervjuer har genomförts med ordföranden för det personalpolitiska utskottet, biträdande landstingsdirektören, chefen för ledningsstab personal samt cheferna för verksamhetsområdena Kultur, RHR (Rehabilitering, Reumatologi) och HIÖÖ (Hud, Infektion, Ögon, Öron).

Enkäten har riktats till landstingets verksamhetsområdeschefer. Det är totalt 14 personer som fått enkäten varav 13 har besvarat alla frågorna. En sammanställning av enkätundersökningen återfinns i bilaga.

## 5 BISYSSLOR

---

Med bisyssla menas i princip alla sysslor, tillfälliga eller permanenta, som utövas vid sidan av anställningen och som inte kan hänföras till privatlivet.

Som grundregel gäller att bisysslor är tillåtna men under vissa omständigheter kan en bisyssla bli otillåten. Otillåtna bisysslor delas in i tre kategorier: förtroendskadliga-, arbetshindrande- eller konkurrerande bisysslor. Den första kategorin regleras i lag medan de två sistnämnda regleras genom kollektivavtal.

De främsta anledningarna till att inte tillåta vissa bisysslor är intresset av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet och intresset av att den anställda gör en fullgod arbetsinsats och i tillräcklig utsträckning ägnar kraft åt det arbete denne får lön för.

Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla innebär att en anställd inte får inneha någon anställning eller något uppdrag eller i övrigt utöva någon verksamhet som riskerar att rubba allmänhetens förtroende för dennes eller någon annan anställds opartiskhet i arbetet eller som kan skada landstingets anseende.

Förbudet mot arbetshindrande bisysslor innebär att en anställd inte får inneha bisysslor som medför att den anställda missköter sitt arbete. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att de anställda fullt ut ägnar sig åt sitt arbete på arbetstid och att eventuella bisysslor sköts på fritiden.

Förbudet mot konkurrerande bisysslor innebär att en anställd inte får inneha bisysslor som medför att arbetsgivaren möter konkurrens från sina anställda.

## 6 RESULTAT

---

### 6.1 TIDIGARE GRANSKNINGAR

Landstingets revisorer har tidigare genomfört granskningar av landstingets regelverk för hanteringen av bisysslor Dnr JLL/224/2003 och JLL/660/2004. Vid dessa granskningar konstaterades sammanfattningsvis att det i landstingets interna regelverk behövde förtydligas vilka bisysslor som inte är tillåtna. Det noterades även att regler och riktlinjer inte fanns tillgängliga på intranätet i tillräcklig utsträckning.

Det nu gällande styrdokumentet "Regler för bisyssla" reviderades 2009-11-02. I detta regelverk beskrivs övergripande vad som kan anses vara otillåtna bisysslor för landstingets anställda.

Som stöd vid bedömning om en bisyssla är förtroendskadlig finns den checklista som utgör bilaga 4 i statens offentliga utredning om översyn av bisyssleregleringen inom den offentliga sektorn (SOU 2000:80). Något liknande stöd för bedömning av om en bisyssla är arbetshindrande eller konkurrerande finns inte, däremot finns mallar för beslut om förbud mot bisysslor.

Det reviderade dokumentet "Regler för bisyssla", inklusive bilagor, finns publicerat på intranätet. På intranätet fanns, vid vår granskning, också "Landstingsgemensamma riktlinjer för uppdrag samt ersättningar vid uppdrag". Som bilaga till denna riktlinje, som beslutades av landstingsdirek-

tören 1998-07-30, återfinns inaktuella regler för bisysslor, "Landstingets riktlinjer för anställdas bisysslor" dnr 416/1998.

## Bedömning

I och med revideringen av det interna reglementet för bisysslor samt publiceringen av dessa på intranätet bedömer vi att ovan nämnda brister som påtalats vid tidigare granskningar har åtgärdats. Vi rekommenderar dock landstingsstyrelsen att tillse att rutiner för att ajourhålla styrande dokument tas fram och på det sättet säkerställa att endast gällande regler, riktlinjer och mallar hålls tillgängliga på intranätet/i centuri.

## 6.2 FÖLJS REGLERNA FÖR BISYSSLOR?

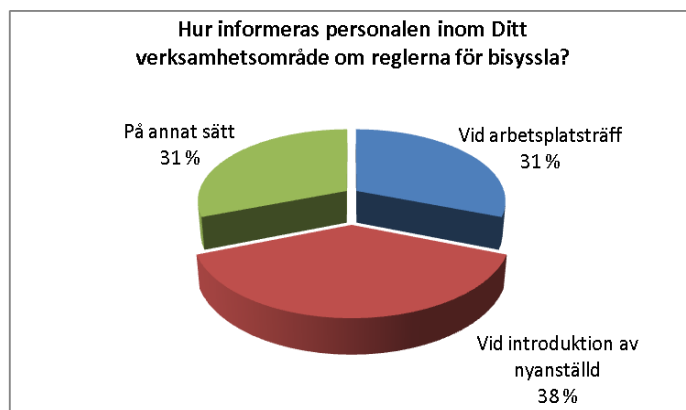
I Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) finns vissa regler för landstingets arbetstagares bisysslor. Utöver lagen, som enbart reglerar förtroendskadliga bisysslor, har arbetsmarknadens parter i kollektivavtal reglerat arbetsgivarens möjlighet att förbjuda arbetshindrande eller konkurrerande bisysslor. Landstingets regler för bisysslor behandlar alla dessa tre former av otillåtna bisysslor.

### 6.2.1 Upplysningskyldighet

Enligt LOA är arbetsgivaren skyldig att på lämpligt sätt informera de anställda om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla förtroendskadlig.

I landstingsstyrelsens svar på tidigare granskningar framfördes att information om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla förtroendskadlig ska lämnas vid arbetsplatsträffarna och noteras i minnesanteckningar. Denna rutin har inte skrivits in i regelverket för bisysslor och vi har vid vår granskning inte heller funnit denna rutin i något annat dokument.

Av enkätundersökningen framgår att det huvudsakliga sättet som de anställda informeras på skiljer sig mellan de olika verksamhetsområdena. Ca en tredjedel (4 st) av verksamhetsområdena informerar de anställda på arbetsplatsträffar, ca en tredjedel (5 st) informerar vid introduktionen av nyanställda och den sista tredjedelen (4 st) informerar på annat sätt, t.ex. vid utvecklingssamtal eller innan anställningsavtal skrivs.



De intervjuer som vi genomfört stärker bilden av att information om bisysslereglerna lämnas på varierande sätt och vid olika tillfällen och att verksamhetsområdena till viss del anpassar informationsgivningen utifrån vad som är lämpligt i enskilda fall.

## Bedömning

De rutiner som, enligt landstingsstyrelsens svar på tidigare granskningar, ska gälla för information till landstingets arbetstagare om bisysslereglerna har inte implementerats i det interna regelverket.



Trots detta bedömer vi att landstinget i praktiken i huvudsak fullgör sin skyldighet att informera arbetstagarna om vilka regler som gäller för bisysslor.

Vi rekommenderar dock att landstinget säkerställer att arbetstagarna ges information om reglerna för bisysslor genom att de interna styrdokumenterna kompletteras så att det framgår på vilket sätt arbetstagarna ska informeras om reglerna.

## 6.2.2 Prövning och beslut

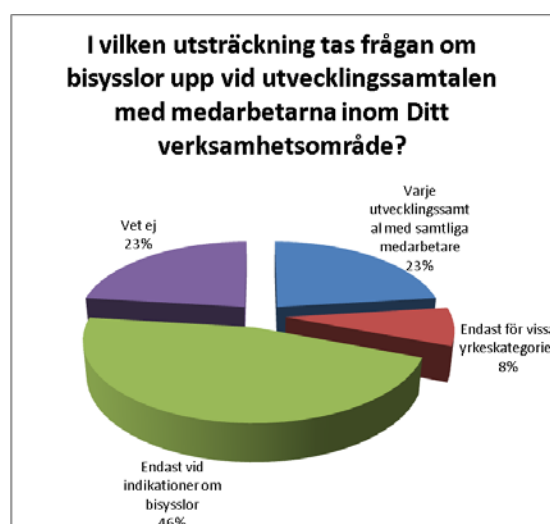
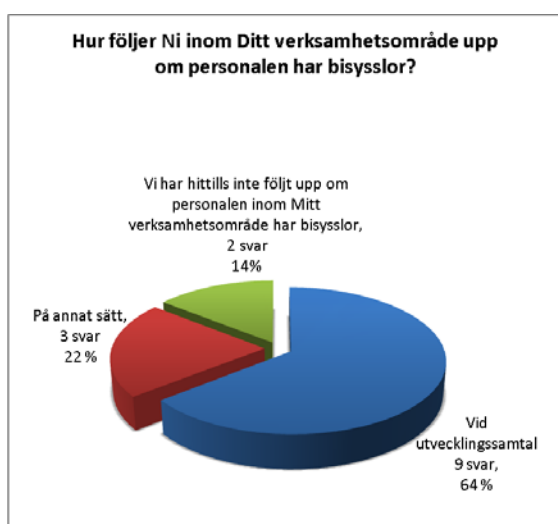
Enligt LOA ska arbetsgivaren besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en förtroendeskadlig bisyssla ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Arbetstagare är å sin sida skyldig att på begäran från arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för bedömning av bisysslan. Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter gäller alla slags bisysslor (förtroendeskadlig, arbetshindrande och konkurrerande).

För att efterleva lagens krav krävs följaktligen att landstinget arbetar aktivt med att inhämta information om arbetstagarnas eventuella bisysslor. I landstingsstyrelsens svar på tidigare granskningar framfördes att cheferna vid utvecklingssamtal ska följa upp om de anställda har bisysslor och i så fall i vilken omfattning. Av landstingets regler för bisysslor framgår att frågan om bisysslor, som grundregel, tas upp vid utvecklingssamtal.

Vi har dock noterat att det i riktlinjerna för utvecklings- och lönesamtal uttrycks att chefen kan begära in uppgifter om eventuella bisysslor vid samtalet. I den mall för anmälan av bisyssla som utgör bilaga till riktlinjerna för utvecklings- och lönesamtal uttrycks att cheferna ska kartlägga arbetstagarnas bisysslor vid utvecklingssamtalet för att i januari varje år rapportera en sammanfattning till landstingsdirektören.

Vi har också noterat att mallen för genomförande av utvecklings- och lönesamtal saknar frågor som rör bisysslor. Enligt de intervjuade förekommer det dock lokala varianter av mall för utvecklingssamtal som även omfattar bisysslefrågan.

Av enkätundersökningen framgår att uppföljning av förekomsten av bisysslor främst sker genom utvecklingssamtal. Det är dock endast tre av verksamhetsområdescheferna som uppgett att frågan om bisysslor tas upp "vid varje utvecklingssamtal och med samtliga medarbetare". Hälften av verksamhetsområdescheferna har svarat att frågan tas upp "endast i de fall det finns indikation på att bisyssla förekommer" eller att frågan "endast tas upp med vissa yrkeskategorier". Resterande tre av de som svarat uppger att de inte vet i vilken utsträckning frågan om bisysslor tas upp vid utvecklingssamtalen inom det verksamhetsområde de ansvarar för.



De intervjuade uppger dock att cheferna ofta jobbar väldigt nära medarbetarna och på så vis har sådan kännedom om sina medarbetare att det inte alltid är nödvändigt att ta upp frågan om bisyssla vid utvecklingssamtal eller i vissa fall, att det kan bli nödvändigt att ta upp frågan tidigare än vid nästa utvecklingssamtal. I enkäten är det endast i ett fåtal fall som verksamhetsområdescheferna har svarat "vet ej" på frågan om hur stor andel av medarbetarna i respektive yrkeskategori som har tillåtna bisysslor.

Enkätsvaren visar att ungefär hälften är nöjda med det stöd för uppföljning av bisysslor som tillhandahålls. Ett önskemål som lämnats i enkätsvaren är att stöd för uppföljningen borde tillhandahållas i personalsystemet.

Beslut om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor ska enligt LOA vara skriftligt. För beslut om förbud mot arbetshindrande bisyssla eller konkurrerande bisyssla finns däremot inget formkrav. Enligt landstingets regler för bisysslor är det dock lämpligt att även sådana beslut är skriftliga. Mallar för skriftliga beslut finns som bilagor till landstingets regler för bisysslor.

Svaren i enkätundersökningen tyder på att beslut om förbud mot bisysslor i huvudsak meddelas skriftligt, både vad gäller förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande bisysslor. Vi har även noterar att besluten, enligt enkätsvaren, inte diarieförs i någon större utsträckning. Svaren måste dock tolkas med viss försiktighet då åtta av respondenterna svarat att de hittills inte fattat något beslut om förbud mot bisyssla.

### Bedömning

I stora delar av landstinget tas frågan om bisysslor upp "endast i de fall det finns indikation på att bisyssla förekommer" eller så tas frågan upp "endast med vissa yrkeskategorier". Vi anser att denna uppföljning inte är tillräcklig för att säkerställa att landstingets anställda inte har förbjudna bisysslor. Vi rekommenderar därför att uppföljningen av arbetstagarnas bisysslor sker på ett mer systematiskt sätt.

Det är enligt vår mening inte tillfredsställande att det i olika dokument förekommer olika rutiner för hur uppföljning/inventering av om arbetstagarna har bisysslor ska ske. Vi rekommenderar därav att de interna styrdokumenterna ses över så att det tydliggörs på vilket sätt uppföljning/inventering av bisysslor ska ske samt att dessa inventeringar dokumenteras på ett standardiserat sätt för att underlätta tillsyn, uppföljning och utvärdering av regler och rutiner.

## 6.3 GÖRS UPPFÖLJNINGAR AV EFTERLEVNADE AV REGLERNA FÖR BISYSSLOR?

Som tidigare beskrivits ska det, enligt bilaga till riktlinjerna för utvecklings- och lönesamtal, i januari varje år rapporteras en sammanfattning om bisysslor till landstingsdirektören. Detta krav på återrapportering är dock inte inskrivet i reglerna för bisysslor och enligt de intervjuer och den enkät vi genomfört sker återrapportering till direktören i mycket liten utsträckning. Av enkätsvaren framgår att det endast är från två verksamhetsområden som information angående beslut om att bevilja eller förbjuda bisysslor förs vidare till landstingsdirektören.

Enligt de intervjuade är det upp till de enskilda cheferna att tillse att lagar, interna regler och rutiner efterlevs och de olika ledningsnivåerna förlitar sig i stor utsträckning på att så sker och att

---

eventuella problem lyfts till rätt nivå. Några systematiska uppföljningar av efterlevnaden av reglerna synes inte ske.

### Bedömning

Vi bedömer att uppföljningen av hur styrande dokument, lagar och avtal efterlevs inte är tillräcklig. Vi rekommenderar därför att det utformas och fastställs rutiner för tillsyn, uppföljning och utvärdering av hur de interna styrdokumenterna tillämpas och fungerar samt för hur resultaten av detta arbete ska rapporteras till landstingsdirektören/landstingsstyrelsen.

## 7 GRANSKNINGSANSVARIGA

---

Granskningen har genomförts av Mattias Holmetun, yrkesrevisor vid Jämtlands läns landstings revisionskontor. Granskningen har kvalitetssäkrats av revisionsdirektör Majvor Enström, certifierad kommunal revisor.

Mattias Holmetun  
Yrkesrevisor

## 8 BILAGOR

### 8.1 ENKÄT

Vad är Din allmänna inställning till att landstingets personal har bisysslor?	Antal	Procent
1. Bisysslor kan stimulera medarbetarna och bidra till en högre arbetsprestation	3	23,08%
2. Möjligheten att bevilja bisysslor bör användas restriktivt	7	53,85%
3. Bisysslor borde inte få förekomma	1	7,69%
4. <u>Annat, nämligen</u>	2	15,38%
5. Ingen uppfattning	0	0,00%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Eligt landstingets "Regler för Bisysla" kan det i anställningsavtal träffas en överenskommelse om att medarbetare på eget initiativ ska rapportera bisysla innan bisysla inleds.  Hur vanligt förekommande är sådana överenskommelser inom Ditt verksamhetsområde?	Antal	Procent
1. Vi har sådana överenskommelser med samtliga medarbetare	2	15,38%
2. <u>Vi har sådana överenskommelser med vissa medarbetare enligt följande: (t.ex. viss yrkeskategori, enhetstillhörighet)</u>	6	46,15%
3. Vi har inga sådana överenskommelser inom Mitt verksamhetsområde	4	30,77%
4. Vet ej	1	7,69%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Har Ni inom Ditt verksamhetsområde någon rutin för att vid anställning av personal ta upp frågor om bisysslor ?	Antal	Procent
1. Ja, vi har en dokumenterad rutin för detta	4	30,77%
2. Ja, men rutinen är inte dokumenterad	3	23,08%
3. Nej, vi har ingen rutin för detta	5	38,46%
4. Vet ej	1	7,69%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Hur informeras personalen inom Ditt verksamhetsområde om reglerna för bisysla? Om information lämnas på fler sätt, ange det sätt som ni huvudsakligen informerar på.	Antal	Procent
1. Vid arbetsplatsträffar	4	30,77%
2. Vid introduktionen för nyanställd	5	38,46%
3. <u>På annat sätt, nämligen</u>	4	30,77%
4. Vet ej	0	0,00%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

## Revisionskontoret

 Mattias Holmetun  
 Yrkesrevisor

2011-06-16

Dnr Rev/6/2011

Hur följer Ni inom Ditt verksamhetsområde upp om personalen har bisysslor? (Det är möjligt att ange fler alternativ)	Antal	Procent
1. Vid utvecklingssamtal	9	64,29%
2. På annat sätt nämligen.	3	21,43%
3. Vi har hittills inte följt upp om personalen inom Mitt verksamhetsområde har bisysslor	2	14,29%
4. Vet ej	0	0,00%
<b>Totalt</b>	<b>14</b>	<b>100,00%</b>

Hur dokumenteras de uppföljningar av medarbetarnas bisysslor som genomförs inom Ditt verksamhetsområde?	Antal	Procent
1. Uppföljningarna dokumenteras på följande sätt:	4	36,36%
2. Uppföljningarna har hittills inte dokumenterats	5	45,45%
3. Vet ej	2	18,18%
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>

Hur stor andel av medarbetarna i respektive yrkeskategori inom Ditt verksamhetsområde har tillåtna bisysslor? T.ex ett fåtal av cheferna har bisysslor.  Chefer ska endast anges i yrkeskategorin "Chefer" även om de också tillhör någon av de övriga yrkeskategorierna.	Antal	Procent
<b>8.1 Chefer</b>		
1. Inga	8	61,54%
2. Ett fåtal	4	30,77%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	1	7,69%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	0	0,00%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.2 Läkare</b>		
1. Inga	3	23,08%
2. Ett fåtal	5	38,46%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	3	23,08%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.3 Psykoterapeuter</b>		
1. Inga	0	0,00%
2. Ett fåtal	1	7,69%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	10	76,92%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

**Revisionskontoret**
 Mattias Holmetun  
 Yrkesrevisor

2011-06-16

Dnr Rev/6/2011

<b>8.4 Psykologer</b>		
1. Inga	2	15,38%
2. Ett fåtal	0	0,00%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	9	69,23%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.5 Sjuksköterskor</b>		
1. Inga	5	38,46%
2. Ett fåtal	3	23,08%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	3	23,08%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.6 Undersköterskor</b>		
1. Inga	5	38,46%
2. Ett fåtal	2	15,38%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	4	30,77%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.7 Kuratorer</b>		
1. Inga	6	46,15%
2. Ett fåtal	1	7,69%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	1	7,69%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	5	38,46%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.8 Sjukgymnaster</b>		
1. Inga	3	23,08%
2. Ett fåtal	1	7,69%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	2	15,38%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	7	53,85%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>8.9 Tandläkare</b>		
1. Inga	1	7,69%
2. Ett fåtal	1	7,69%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	1	7,69%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	10	76,92%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

**Revisionskontoret**Mattias Holmetun  
Yrkesrevisor

2011-06-16

Dnr Rev/6/2011

8.10 Övriga		
1. Inga	6	46,15%
2. Ett fåtal	2	15,38%
3. Fler än hälften	0	0,00%
4. Alla	0	0,00%
5. Vet ej	3	23,08%
6. Yrkeskategorin ingår inte i Mitt verksamhetsområde	2	15,38%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

I vilken utsträckning tas frågan om bisysslor upp vid utvecklings- samtalen med medarbetarna inom Ditt verksamhetsområde?	Antal	Procent
1. Vid varje utvecklingssamtal med samtliga medarbetare	3	23,08%
2. Endast för vissa yrkeskategorier nämligen.	1	7,69%
3. Endast i de fall det finns indikationer om bisysslor	6	46,15%
4. Annat nämligen	0	0,00%
5. Frågan om bisysslor tas inte upp vid utvecklingssamtalen	0	0,00%
6. Vet ej	3	23,08%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

På vilket sätt följer Du upp att avveckling sker av de bisysslor som enligt regler och överenskommelser inte är tillåtna?	Antal	Procent
1. Jag följer upp på följande sätt.	4	30,77%
2. Jag har hittills inte följt upp att otillåtna bisysslor avvecklats	1	7,69%
3. Uppföljning av att bisysslor avvecklats har hittills inte varit aktuellt då jag hittills inte fattat några beslut om förbud mot bisyssla	8	61,54%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Ange hur Ni inom Ditt verksamhetsområde hanterar beslut om att tillåta eller förbjuda bisyssla. I textfältet har Du möjlighet att kommentera Ditt svar. Beslut om:	Antal	Procent
11.1 förbud mot förtroendeskadlig bisyssla meddelas skriftligt		
1. Alltid	8	61,54%
2. Ofta	1	7,69%
3. Ibland	0	0,00%
4. Aldrig	2	15,38%
5. Vet ej	2	15,38%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

11.2 förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla meddelas skriftligt		
1. Alltid	7	53,85%
2. Ofta	1	7,69%
3. Ibland	1	7,69%
4. Aldrig	3	23,08%
5. Vet ej	1	7,69%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

**Revisionskontoret**Mattias Holmetun  
Yrkesrevisor

2011-06-16

Dnr Rev/6/2011

11.3 tillåten bisyssla meddelas skriftligt		
1. Alltid	7	53,85%
2. Ofta	3	23,08%
3. Ibland	0	0,00%
4. Aldrig	2	15,38%
5. Vet ej	1	7,69%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

11.4 förbud mot bisyssla diarieförs		
1. Alltid	2	15,38%
2. Ofta	0	0,00%
3. Ibland	1	7,69%
4. Aldrig	4	30,77%
5. Vet ej	6	46,15%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

11.5 tillåten bisyssla diarieförs		
1. Alltid	3	23,08%
2. Ofta	0	0,00%
3. Ibland	1	7,69%
4. Aldrig	6	46,15%
5. Vet ej	3	23,08%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Hur förs information angående beslut om att bevilja eller förbjuda bisysslor inom Ditt verksamhetsområde vidare till landstingsdirektören/landstingsstyrelsen?	Antal	Procent
<a href="#">1. Informationen från Mitt verksamhetsområde förs vidare på följande sätt:</a>	3	23,08%
2. Information om beviljade bisysslor inom Mitt verksamhetsområde förs inte vidare	7	53,85%
3. Vet ej	3	23,08%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Enligt "Regler för Bisyssla" ska tjänstledighet inte medges om det innebär att konkurrerande verksamhet kommer att fullgöras.	Antal	Procent
<b>I vilken utsträckning kontrollerar Ni inom Ditt verksamhetsområde om konkurrerande verksamhet kommer att bedrivas när Ni beslutar om tjänstledighet ska beviljas?</b>		
1. Kontroll sker alltid av om konkurrerande verksamhet kommer att bedrivas	4	30,77%
<a href="#">2. Vi kontrollerar för vissa yrkesgrupper, nämligen</a>	2	15,38%
3. Vi har hittills inte kontrollerat om konkurrerande verksamhet kommer att bedrivas inför beslut om tjänstledighet ska beviljas eller inte	3	23,08%
4. Det har hittills inte fattats något beslut om tjänstledighet ska beviljas eller inte inom Mitt verksamhetsområde	4	30,77%
5. Vet ej	0	0,00%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>



## Revisionskontoret

Mattias Holmetun  
Yrkesrevisor

2011-06-16

Dnr Rev/6/2011

Anser Du att landstingets regler för bisyssla är tillräckligt tydliga och vägledande?	Antal	Procent
1. Ja	11	84,62%
2. Nej, reglerna för bisyssla kan förbättras i följande avseende:	0	0,00%
3. Ingen uppfattning	2	15,38%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Anser Du att landstinget tillhandahåller ett tillräckligt stöd för uppföljning av bisysslor? Ange i textfältet det Du eventuellt saknar.	Antal	Procent
1. Ja, det stöd som tillhandahålls är tillräckligt	6	46,15%
2. Nej, jag saknar stöd avseende:	1	7,69%
3. Ingen uppfattning	6	46,15%
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>

Här kan du lämna ytterligare synpunkter på landstingets hantering av bisysslor.

1.