

## Initiativärende

Regionstyrelsen i Region Gävleborg

### Användandet av bisyssla inom hälso- och sjukvården.

Region Gävleborg har, liksom många andra regioner, skenande kostnader för hyrpersonal. Det har nu inletts ett nödvändigt arbete för att minska kostnaderna, men *tjänstledighet för bisyssla* är inte inkluderat, som åtgärd, i det arbetet.

I regionen kan verksamheter bevilja tjänstledighet för att personalen ska kunna arbeta som hyrpersonal trots att det i praktiken innebär ökade kostnader, försämrad kvalitet och patientsäkerhet när kontinuiteten försvagas. Det orsakar orättvisor och en försämrad arbetsmiljö med bristande utvecklingsarbete som följd när arbetsbelastningen för regionens övriga anställda ökar.

Verksamheterna accepterar även bisysslor som innebär att en anställd kan arbeta för en annan arbetsgivare med samma arbetsuppgifter under sin ledighet och detta kan utgöra en så kallad *arbetshindrande bisyssla*.

Inom Region Gävleborg används en rutin för bisyssla, som gäller till och med 2024-01-31 och som utgår från lagstiftningen om *förtroendskadlig bisyssla, arbetshindrande bisyssla och konkurrerande bisyssla*.

I rutinen framgår hur bisyssla ska anmälas och hanteras. En *förtroendskadlig bisyssla* kan inte godkännas, en *arbetshindrande bisyssla* ska bedömas utifrån arbetsgivarens perspektiv och gällande *koncurrerande bisyssla/verksamhet* framgår det att bisysslor med samma "kundkrets" och utbud som regionen tillhandahåller och som finansieras av offentliga medel inte är tillåtna. Andra kommuner och regioner betraktas inte som konkurrenter, men medarbetare får inte sälja sin kompetens till dem genom privata bemanningsföretag då det ses som *koncurrerande verksamhet*.

Alla företag som avser lägga anbud vid en upphandling på regionens verksamhet är att betrakta som konkurrenter samt de leverantörer som godkänts för att bedriva hälso- och sjukvård inom Hälsoval Gävleborg.

Trots den gällande rutinen tycks regionens verksamheter bevilja tjänstledighet för att arbeta som inhyrd vårdpersonal samt för bisysslor som kan anses vara arbetshindrande. Troligen görs detta med anledning av verksamhetens rädsla att annars förlora medarbetaren.

Då kontinuitet är helt avgörande för god kvalitet och patientsäker vård blir inhyrd personal ett problem. Rutiner påverkas, effektiviteten minskar, kontaktytor blir otydliga, omvårdnad och vård blir lidande samt att kostnaderna bara fortsätter att öka. Samtidigt påverkas arbetsmiljön påtagligt för övriga anställda som får ta ett större ansvar och genom att de tvingas dra ett tyngre lass och bära allt det som den inhyrda personalen inte gör eller kan bära.



En kartläggning över bisysslor behöver genomföras inom regionen. Liksom en översyn av beviljade tjänstledigheter, för att arbeta som hyrpersonal. Denna kartläggning ska även innehålla en genomgång av anmälningar av bisyssla i regionens verksamheter och hur dessa har hanterats. Hur många inom regionen som är tjänstlediga på helt eller deltid för att sedan arbeta som hyrpersonal hos oss själva alternativt hos en konkurrent samt har en bisyssla som kan ses som arbetshindrande.

Självklart kan det finnas behov av undantag för bisyssla för att jobba som till exempel hyrpersonal det kan vara till exempel vara att medarbetaren är specialist med en särskild kompetens.

Vänsterpartiet yrkar därför:

- att en systematisk genomgång av bisysslor genomförs
- att tjänstledighet för att arbeta som hyrpersonal ej ska tillåtas vare sig på del- eller heltid förutom i undantagsfall
- att beslut om bisyssla ej ska få delegeras från förvaltningschefs nivå
- att beslut om bisyssla ska redovisas till regionstyrelsen kvartalsvis

Ulla Andersson (V), ledamot i RS

Kristina Sjöström (V), ersättare i RS

Gävle, 2023-08-29