



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2019/67

# Bisysslor

---

## Internrevisionsrapport 2019

Fastställd av Konsistoriet 2019-06-12

## Innehållsförteckning

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>3</b>
<b>1. BAKGRUND</b> .....	<b>4</b>
1.1 Syfte och revisionsfrågor .....	4
<b>2. BESVARANDE AV REVISIONSFRÅGOR</b> .....	<b>5</b>
2.1 Har universitetet ändamålsenliga regelverk för hanteringen av bisysslor? .....	5
2.2 Tillämpas och efterlevs universitetets regelverk för bisysslor? .....	6
2.3 Genomförs uppföljning av anställdas bisysslor? .....	8
<b>3 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER</b> .....	<b>9</b>

## Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2018 granskat Uppsala universitets hantering av bisysslor. Internrevisionens sammantagna bedömning är, för att minska risken för regelöverträdelse, att universitetets hantering av bisysslor behöver förbättras.

Rekommendationen grundas på de iakttagelser som gjorts efter intervjuer, dokumentstudier, analys av anmälda bisysslor 2011-2018 och en enkät till universitetets samtliga prefekter. Det har framkommit att det interna regelverket och informationen om bisysslor är splittrat och svårtillgängligt. Det framkom vidare att andelen lärare som anmäler bisysslor sjunkit från 2011 och för 2018 bara uppgår till 3,8 % (motsvarande 102 lärare). Detta trots att lärare enligt regelverket ska anmäla bisysslor varje år. Det görs heller inga riktade insatser för att få fler att anmäla sina bisysslor och det saknas regelbunden uppföljning av bisysslor vid universitetet. Processen för bedömning och godkännande av anmälda bisysslor är organiserad i två steg, vilket genererar långa handläggningstider. Bristande information, uppföljning och långa handläggningstider riskerar sammantaget att påverka tilltron till universitetets arbete med bisysslor, vilket i sin tur kan minska incitamenten att anmäla bisysslor.

Med anledning av den genomförda granskningen rekommenderas universitetsledningen:

- att uppdatera regelverk och där så bedöms nödvändigt även information om bisysslor,
- att stimulera till att bisysslor anmäls genom årliga påminnelser,
- att med viss regelbundenhet genomföra universitetsövergripande uppföljning av bisysslor,
- att förbättra förutsättningarna för universitetet och dess institutioner och avdelningar, att fortlöpande kunna följa bisysslor, med stöd från centralt system, samt
- att utreda om och på vilket sätt handläggningstiderna från anmälan till beslut om bisysslor kan kortas.

# 1. Bakgrund

Bisysslor är ett samlingsbegrepp för sysslor och åtaganden man som anställd har utöver sin anställning. Det kan exempelvis vara en annan anställning, ett tillfälligt uppdrag eller en egen firma, men det behöver inte nödvändigtvis vara något som ger inkomst (UFV 2002/1614). Bisysslor är tillåtna för offentliganställda och för universitetets del kan de utgöra en viktig del i samverkan med det omgivande samhället. Hanteringen av bisysslor inom universitetet syftar därmed inte till att förbjuda eller hämma bisysslor, utan ska ses som ett sätt att säkerställa förtroendet både för anställda och universitetet. Bisysslorna får inte vara av sådan art att de riskerar att vara arbetshindrande, förtroendeskadliga eller konkurrerande i förhållande till ordinarie arbetsuppgifter och myndighetens uppdrag.<sup>1</sup> För att skydda universitetet mot den typen av risker och samtidigt säkerställa medarbetarnas rätt att utöva tillåtna bisysslor krävs en väl fungerande process för rapportering och bedömning av bisysslor. I annat fall kan det innebära såväl ekonomiska risker som avsevärda förtroenderisker för universitetet.

För högskolan gäller specifika regler för bisysslor. Lärare har enligt högskolelagen (SFS 1992:1434) och högskoleförordningen (SFS 1993:100) utökad rätt att utöver den ordinarie anställningen ha bisysslor inom det egna anställningsområdet. Lärare (och även chefer) ska dock på eget initiativ anmäla sina bisysslor till arbetsgivaren och bisysslorna ska hållas åtskilda från ordinarie anställning.<sup>2</sup> Universitetet är skyldigt att dokumentera lärarnas anmälningar och hålla dem ordnade på ett sådant sätt att de går att följa (SFS 1993:100). Enligt lagen om offentlig anställning (SFS 1994:260) ska dessutom arbetsgivaren informera anställda om vad som kan göra en bisyssla otillåten samt vidta åtgärder mot otillåtna bisysslor som upptäcks.

## 1.1 Syfte och revisionsfrågor

I enlighet med revisionsplanen för 2018 har internrevisionen genomfört en granskning av Uppsala universitets hantering av bisysslor. Syftet har varit att undersöka om universitetets interna styrning och kontroll för bisysslor kan anses tillfredsställande. Mer specifikt har följande revisionsfrågor ställts

- Har universitetet ändamålsenliga regelverk för bisysslor?
- Tillämpas och efterlevs universitetets regelverk för bisysslor?
- Genomförs uppföljning av anställdas bisysslor?

### 1.2.1 Granskningens genomförande

Internrevisionen har granskat gällande regelverk, såväl externa som interna, samt annan dokumentation gällande bisysslor. Intervjuer har genomförts med HR-avdelningen, vilken är den avdelning som enligt arbetsordningen för universitetsförvaltningen ansvarar för granskning av bisysslor (UFV 2018/1183).

Vidare ingår i granskningsunderlaget de bisysslor som anmälts i personalsystemet Primula mellan 2011 och 2018. Dessutom har en enkät skickats till universitetets

<sup>1</sup> Bisysslor – Skrift från Arbetsgivarverket 2012, s. 5

<sup>2</sup> Lärare i enlighet med Högskoleförordningen och chefer i enlighet med statliga kollektivavtal.

prefekter och chefer på institutioner och motsvarande enheter.<sup>3</sup> Av 68 utsända enkäter har 66 besvarats, vilket innebär en svarsfrekvens på 97 %. Enkätens frågor behandlade bland annat information, stöd och återkoppling från HR-avdelningen vid beslut om bisysslor, uppföljning samt bedömningar av kunskaper och antalet anmälningar bisysslor inom den egna verksamheten.

Internrevisionen har också tagit del av den översyn av arbetsflödet för bisysslor som genomfördes hösten 2015 som en del av KAIA-projektet.<sup>4</sup> Rapporten och de förslag som den innehåller ligger i linje med de iakttagelser och slutsatser som internrevisionen gjort. Exempelvis förslag om uppdaterad information, årliga påminnelser och mer frekvent uppföljning av bisysslor. Utifrån vad internrevisionen funnit i granskningen har dock inga av förslagen i översynen ännu genomförts. Riksrevisionen (RiR) genomförde en översiktlig genomgång av bisysslor på universitetet 2017. RiR påpekade bland annat att det saknas ”återkommande rutin om att rapportera in bisysslor vid universitet utan detta sker på eget initiativ”, vilket lyftes fram som en förbättringsmöjlighet.

## 2. Besvarande av revisionsfrågor

### 2.1 Har universitetet ändamålsenliga regelverk för hanteringen av bisysslor?

Bisysslor vid Uppsala universitet regleras främst i ”Föreskrifter och information om anställdas bisysslor” från 2002 (UFV 2002/1614). Där finns beskrivet vem som ska lämna anmälan om bisysslor, information om lärarnas rättigheter och skyldigheter samt information om vad som kan göra bisysslor otillåtna. Då föreskrifterna är 17 år förekommer uppgifter som inte längre är aktuella. Bland annat har jävsreglerna förändrats sedan föreskrifterna skrevs och vissa paragrafer som hänvisas till återfinns på andra platser i lagstiftningen.

Föreskrifterna är tydliga med att allt arbete som anställda gör för universitetet ska ske inom ramen för anställningen. Föreskrifterna reglerar även att bisysslor ska hållas åtskilda från ordinarie anställning, att universitetets resurser inte får utnyttjas vid utövandet av bisysslor samt att bisysslor inte får föranleda affärstransaktioner med universitetet utan att detta godkänns av överordnad chef (UFV 2002/1614).

Föreskrifterna och informationen från 2002 kompletteras av ett rektorsbeslut från 2011. I detta beslutades bland annat att lärare, chefer som lyder under chefsavtalet samt medarbetarna vid ett antal utvalda avdelningar ska lämna in ny anmälan om bisysslor *varje* år. Samtidigt fastslogs också att all rapportering av bisysslor ska ske i

<sup>3</sup> Enkäten har utöver institutionerna endast gått ut till de organisationsenheterna som sorteras under fakulteterna. Universitetsförvaltningen och andra stödavdelningar har inte medverkat i enkäten.

<sup>4</sup> KAIA – kvalitetsarbete i administrationen var ett projekt mellan 2013-2016 med syfte att utveckla administrativa arbetsflöden på universitetet (UFV 2013/719). Rapporten ”Översyn av arbetsflöde för revision, uppföljning och internkontroll av bisysslor” är en del av rapporten inom projektet.

personalsystemet Primula. Rektorsbeslutet omfattar även en ändring som kompletterar det ursprungliga beslutet.<sup>5</sup>

Information om bisysslor och universitetets regelverk finns i ett drygt tiotal olika dokument, spridda på minst lika många platser på medarbetarportalen.<sup>6</sup> I universitetets mål- och regelsamling, vilken är den plats på medarbetarportalen där styrande dokument hålls samlade, återfinns enbart föreskrifterna och informationen från 2002. Rektors beslut från 2011 återfinns på annan plats på medarbetarportalen samt i diariet.

### 2.1.1 Bedömning

Internrevisionens bedömning är att universitetets föreskrifter för bisysslor behöver revideras.

Regelverk och information om bisysslor är splittrad på flera olika dokument vilket gör det svårt för medarbetare att lätt inse vad som gäller. Styrande dokument bör uppdateras, sammanställas och innehållet göras mer lättillgängligt. Föreskrifterna från 2002 behöver exempelvis kompletteras med rektorsbeslutet från 2011 och hela regelverket göras tillgängligt i universitetets mål- och regelsamling. I samband med revidering och uppdatering av regelverket bör även övrig information om bisysslor på medarbetarportalen ses över och uppdateras.

## 2.2 Tillämpas och efterlevs universitetets regelverk för bisysslor?

Universitetets föreskrifter för bisysslor omfattar utöver det som nämnts bland annat ansvarsfördelning för information, anmälningar och hantering av inkommande anmälningar (UFV 2002/1614).

Prefekter och motsvarande chefer har i uppdrag att fortlöpande informera medarbetarna om gällande föreskrifter för bisysslor. De har också ett särskilt ansvar att informera nyanställda om bisysslor (UFV 2002/1614). I den genomförda enkäten svarade 80 % (53 st) av prefekter och motsvarande chefer att de informerar personalen om bisysslor. 30 % (19 st) av respondenterna uppgav även att de ger särskild information om bisysslor vid introduktion av nyanställda. Ändå bedömer en tredjedel (23 st) att kunskapen om bisysslor hos medarbetarna är mindre god.

Lärare och chefer vars anställning regleras i chefsavtalet ska anmäla bisysslor varje år. Detta gäller även medarbetarna på ett antal utpekade enheter och avdelningar som identifierats som särskilt riskutsatta för konkurrerande och förtroendeskadliga bisysslor.<sup>7</sup> Övriga medarbetare behöver enbart lämna anmälan om bisyssla på arbetsgivarens begäran. När regeln om årlig anmälan infördes 2011 anmälde 494

<sup>5</sup> Det ursprungliga beslutet fastslog att samtliga anställda skulle lämna in anmälan av bisysslor varje år. Ändringsbeslutet innebär att årlig anmälan bara skulle gälla lärare, chefer och anställda vid utvalda avdelningar. UFV 2011/1066.

<sup>6</sup> Därutöver finns också information av olika karaktär tillgänglig via olika institutioners hemsidor. Dessa har dock inte granskats.

<sup>7</sup> De avdelningar som togs fram genom riskbedömning i samband med 2011 års beslut om årlig anmälan var avdelningen för IT och inköp, UU innovation, avdelningen för uppdragsutbildning, antagningsenheten, examensenheten och internationella kansliet vid Studentavdelningen samt avdelningen för universitetspedagogisk utveckling. Ingen uppdatering av beslutet förefaller ha gjorts i samband med att avdelningar har försvunnit eller omorganiserats.

medarbetare att de hade en eller flera bisysslor. Sedan dess har som framgår av tabell 1 nedan, antalet anmälningar sjunkit. 2011 anmälde 21 % av lärarna att de hade bisysslor. Motsvarande siffror 2018 var 3,8 %.<sup>8</sup>

Tabell 1, Antal medarbetare som anmält bisysslor 2011-2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lärare	457	153	227	78	86	144	72	102
Övrig personal	37	43	55	17	36	38	43	40
Totalt	494	196	282	95	122	182	115	142

Källa: Primula

Beslut om bisysslor tas i två steg. Om bisysslor är arbetshindrande bedöms och beslutas av prefekt eller motsvarande chef som också ska uttala sig också om förtroendeskadliga och konkurrerande bisysslor. Beslut rörande de senare tas efter beredning av en granskningsgrupp bestående av arbetsrättsjurist vid HR-avdelningen och en jurist från juridiska avdelningen. Rektor tar bara formellt beslut i händelse av ett negativt besked, dvs att bisysslan bedöms vara konkurrerande eller förtroendeskadlig. I annat fall meddelas medarbetaren av granskningsgruppen att deras anmälan inte föranlett någon åtgärd. Det är ytterst ovanligt att anmälningar leder fram till negativa besked och formellt beslut från rektor. Universitetet försöker i första hand lösa frågan i ett tidigare skede i dialog med medarbetaren som ges utrymme att anpassa sin bisyssla så att den inte bryter mot reglerna. Internrevisionen har i granskningen inte funnit något ärende där rektor beslutat att en medarbetare helt måste upphöra med en bisyssla.

### 2.2.1 Bedömning

Internrevisionens bedömning är att tillämpning och efterlevnad av universitetets föreskrifter för bisysslor och kompletterande rektorsbeslut kan och bör förbättras.

En majoritet av prefekterna och motsvarande chefer uppger att de informerar sin personal om bisysslor. Internrevisionen kan inte uttala sig om hur ofta informationen ges eller vilken information som ges på institutionerna. Ett faktum är dock att antalet anmälningar sjunkit efter det att den senaste universitetsövergripande uppföljningen genomfördes 2011. Enkäten visar även att endast drygt hälften (34 st) av prefekterna och cheferna bedömer att antalet anmälda bisysslor också överensstämmer med det faktiska antalet. Om bisysslor inte anmäls i enlighet med regelverket ökar risken för att otillåtna bisysslor inte upptäcks och hanteras. Det kan även påverka universitetets förmåga att följa lärarnas bisysslor i enlighet med Högskoleförordningens bestämmelser (SFS 1993:100). Det görs såvitt internrevisionen kan bedöma inga särskilda insatser från universitetet för att öka antalet anmälningar. 2011 när 494 personer anmälde att de hade bisysslor begärde universitetet aktivt in anmälningar om bisysslor med flera påföljande påminnelser.

<sup>8</sup> Enligt universitetet generella ledningsinformationssystem (GLIS) fanns 2184 lärare anställda 2011 och motsvarande siffra 2018 var 2681.

Universitetets process för anmälan och bedömning av bisysslor riskerar skapa flaskhalsar och medger inlämning av ofullständiga anmälningar något som kan bidra till långa handläggningstider. En dryg tredjedel (22 st) av prefekterna och cheferna som besvarat enkäten menar också att responsen från granskningsgruppen på inlämnade anmälningar tar för lång tid. Brister i denna respons kan försvaga tilltron till universitetets arbete med bisysslor, vilket kan leda till att medarbetare inte anmäler bisysslor i den omfattning de borde. Samtidigt uppger också en majoritet (46 st) av prefekterna och motsvarande chefer att de får det stöd de behöver av HR-avdelningen inför beslut om bisysslor.

### **2.3 Genomförs uppföljning av anställdas bisysslor?**

Det görs ingen löpande uppföljning av anställdas bisysslor inom universitetet på övergripande nivå. Det har tidigare genomförts uppföljningar av anställdas bisysslor utifrån särskilda beslut. Under 2000-talet har två universitetsövergripande uppföljningar genomförts, varav den senaste 2011-2012 (UFV 2011/1066). Därefter har två mer begränsade uppföljningar genomförts av utvalda avdelningar på universitetet.<sup>9</sup>

Det förekommer att institutionerna gör egna uppföljningar av bisysslor. Av den genomförda enkäten framgår att 32 % (21 st) av de svarande gör någon form av uppföljning av bisysslor inom den egna verksamheten. Det finns rapporter för uppföljning i Primula som alla chefer kan få tillgång till och som visar anmälningar per institution eller avdelning. I samband med granskningen uppmärksammades dock att rapporterna i sin nuvarande utformning inte är helt tillförlitliga och för att få korrekta uppgifter om antalet anmälningar i systemet krävdes en manuell sammanställning av systemförvaltaren för Primula.

#### **2.3.1 Bedömning**

Internrevisionens bedömning är att uppföljningen av bisysslor på universitetet kan och bör förbättras.

Avsaknaden av universitetsövergripande uppföljning kan innebära en ökad risk för att bisysslor inte anmäls i den omfattning de borde. Vid den senaste uppföljningen 2011 begärde universitetet aktivt in anmälningar av bisysslor från personalen, vilket också gav ett högre antal anmälningar än under åren därefter.

Om uppföljningsrapporterna i Primula kvalitetssäkras förbättras dessutom förutsättningarna för prefekter och chefer att följa upp bisysslor på institutions- och avdelningsnivå.

---

<sup>9</sup> 2012 granskades bisysslor på UU innovation, avdelningen för rektorsutbildning, antagningsenheten, examensenheten, juridiska avdelningen, personalavdelningen samt planeringsavdelningen och 2015 genomfördes en särskild granskning av bisysslor inom UU innovation.



### 3 Slutsatser och rekommendationer

Internrevisionens sammantagna bedömning är, för att minska risken för regelöverträdelse, att universitetets hantering av bisysslor behöver förbättras. Den sammantagna bedömningen görs bland annat utifrån följande iakttagelser:

- Regelverk och information om bisysslor är splittrat och svårtillgängligt. Mångfalden av styrande dokument och annan information försvårar för medarbetarna att veta vad som gäller.
- Antalet anmälningar av bisysslor har sjunkit vilket kan indikera att bisysslor inte anmäls i den omfattning de borde. Trots detta görs inga särskilda informationsinsatser om skyldigheten att anmäla innehav av bisysslor.
- Handläggningstiden av bisysslor från anmälan till godkännande tar lång tid vilket kan påverka förtroendet för hanteringen av bisysslor negativt.
- Uppföljning på universitetsnivå av bisysslor görs sällan. Den senaste universitetsomfattande uppföljningen av bisysslor genomfördes 2011-2012.

Med anledning av den genomförda granskningen rekommenderas universitetsledningen:

- att uppdatera regelverk och där så bedöms nödvändigt även information om bisysslor,
- att stimulera till att bisysslor anmäls genom årliga påminnelser,
- att med viss regelbundenhet genomföra universitetsövergripande uppföljning av bisysslor,
- att förbättra förutsättningarna för universitetet och dess institutioner och avdelningar, att fortlöpande kunna följa bisysslor, med stöd från centralt system, samt
- att utreda om och på vilket sätt handläggningstiderna från anmälan till beslut om bisysslor kan kortas.