



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2022/804

# Bisysslor

## – Uppföljande granskning

---

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>1 Bakgrund</b>	<b>4</b>
<b>2 Syfte och revisionsfrågor</b>	<b>4</b>
2.1 Tillvägagångssätt	4
<b>3 Bisysslor</b>	<b>5</b>
3.1 Har fattade beslut genomförts	5
3.1.1 Regelverket	6
3.1.2 Information och anmälan	7
3.1.3 Process för anmälan och uppföljning	8
3.2 Har fattade beslut fått avsedd effekt	9
3.3 Bedömning	9
<b>4 Slutsatser och rekommendationer</b>	<b>10</b>

## Sammanfattning

Internrevisionen har följt upp den granskning av Uppsala universitets hantering av bisysslor som genomfördes 2018. Den syftade till att granska huruvida universitetets interna styrning och kontroll för bisysslor kunde anses tillfredställande. Slutsatsen var att den interna styrningen och kontrollen kunde förbättras och internrevisionen lämnade därför ett antal rekommendationer. Bland annat rekommenderades att regelverk och information uppdaterades och stärktes, att uppföljning på såväl institutions- som universitetsövergripande nivå genomförs samt korta de långa handläggningstider som identifierades.

Syftet här är att följa upp huruvida konsistoriets beslut som fattades i enlighet med rektors yttrande genomförts och om besluten kan anses fått effekt, dvs är den interna styrningen och kontrollen av processen för hantering av bisysslor tillfredsställande?

Internrevisionen kan konstatera att besluten är genomförda och att anmälningsfrekvensen har ökat så att det nu är drygt hälften av alla anmälningspliktiga lärare som anmält i enlighet med universitetets regelverk. Det framgår dock att tillämpningen varierar såväl mellan vetenskapsområden som institutioner. Det är internrevisionens sammanfattande bedömning att den interna styrningen och kontrollen avseende hantering av bisysslor fortsatt kan förbättras och rekommenderar därför att rektor säkerställer att regelverk implementeras fullt ut och ytterligare förbättrar stödet till prefekter beträffande information och uppföljning.

# 1 Bakgrund

Internrevisionen genomför årligen uppföljningar av tidigare granskningar och de beslut som konsistoriet fattat på basis av dem. Med bakgrund i riskanalysen och iakttagelser gjorda i granskningar identifierades i revisionsplanen för 2022 ett behov av en fördjupad uppföljning av den tidigare genomförda granskningen ”Bisysslor” (UFV 2019/67). Syftet med granskningen var att undersöka om universitetets interna styrning och kontroll för bisysslor kunde anses tillfredsställande. Granskningen som genomfördes 2018 ledde bl.a. till följande iakttagelser:

- det interna regelverket och informationen om bisysslor är splittrat och svårtillgängligt,
- andelen lärare som anmält bisysslor hade sjunkit från 2011 och för 2018 bara uppgick till 3,8 % (motsvarande 102 lärare),
- inga riktade informationsinsatser gjordes för att få fler att anmäla sina bisysslor,
- det saknades regelbunden uppföljning av bisysslor,
- processen för bedömning och godkännande genererade långa handläggningstider.

Det var internrevisionens bedömning att bristande information, uppföljning och långa handläggningstider sammantaget riskerade att påverka tilltron till universitetets arbete med bisysslor, vilket i sin tur bidrog till att minska incitamenten att anmäla bisysslor. Internrevisionens sammantagna bedömning var därför att universitetets hantering av bisysslor behövde förbättras.

## 2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med uppföljningen är att följa upp konsistoriets beslut om att åtgärder som fattades av konsistoriet 4 juni 2019 för att förbättra universitetets interna styrning och kontroll avseende bisysslor. Två revisionsfrågor har därvidlag formulerats:

- Är konsistoriets beslut genomförda och
- Har besluten fått avsedd effekt, dvs är den interna styrningen och kontrollen av universitetets process för hantering bisysslor tillfredsställande?

### 2.1 Tillvägagångssätt

Uppföljningen har utgått från gällande externt och internt regelverk, relevant information, intervjuer och data genererad av universitetets stödsystem för löne- och personaladministration, Primula, i maj 2022. Frågor om regelverk och implementering har ställts till HR-avdelningen samt universitetets tre vetenskapsområden.

## 3 Bisysslor

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. Bisysslor är tillåtna för offentliganställda och för universitetets del kan de utgöra en viktig del i samverkan med det omgivande samhället. Bisysslorna får dock 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 och jämfört med övriga statsanställda har universitetsanställda lärare en utökad och lagstadgad rätt att utöva bisysslor. Lärare har enligt högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) rätt att utöver den ordinarie anställningen ha bisysslor inom den egna anställningens ämnesområde. Lärare och chefer som tillhör den lokala chefskretsen ska på eget initiativ anmäla sina bisysslor till arbetsgivaren och bisysslorna ska hållas åtskilda från ordinarie anställning.<sup>2</sup> Universitetet är å sin sida skyldigt att dokumentera lärarnas bisyssleanmälningar och hålla dem ordnade på ett sådant sätt att de går att följa (1993:100). Enligt lagen om offentlig anställning (1994:260) ska dessutom arbetsgivaren informera anställda om vad som kan göra en bisyssla otillåten samt vidta åtgärder mot otillåtna bisysslor som upptäcks.

### 3.1 Har fattade beslut genomförts

Utifrån internrevisionens granskning 2018 och rektors yttrande beslöt konsistoriet att göra en översyn av regelverket och i samband med det stärka fokus på frågan kring information och anmälan. Därutöver gavs universitetsdirektören i uppgift att se över hur en löpande uppföljning av bisysslor kunde göras inom ramen för den ordinarie processen för planering och uppföljning. I uppdraget ingick även att se över systemstödet för att rapportera och följa upp bisysslor så att arbetet underlättas för medarbetare, prefekter och övriga berörda.

I följande avsnitt redovisas internrevisionens rekommendationer, konsistoriets beslut baserade på rektors yttrande samt de åtgärder som identifierats genomförda.

---

<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.

### 3.1.1 Regelverket

Internrevisionen 2019/67	Rektors yttrande/Konsistoriets beslut
<p>Regelverk och information om bisysslor är splittrat och svårtillgängligt. Mångfalden av styrande dokument och annan information försvårar för medarbetarna att veta vad som gäller.</p> <p><i>Rekommendation:</i></p> <p>att uppdatera regelverk och där så bedöms nödvändigt även information om bisysslor.</p>	<p>Ansvar för bisysslor ryms inom arbetsgivaransvaret, vilket är tydligt utpekat i delegationer från rektor vidare till prefekter samt från universitetsdirektören till avdelningschefer. Diskussioner som har förts i olika ledningssammanhang inom universitetet visar på olika tolkningar av regelverket. Det finns behov av att, i samverkan med prefekter, definiera vad som är bisysslor, att tydliggöra rollfördelningen och även regelverket i övrigt avseende bisysslor för att skapa förutsättningar för ansvariga att fullgöra sina uppgifter.</p> <p><i>Universitetsdirektören uppdras att se över regelverket kring bisysslor samt förtydligande av roller och ansvar i universitetets delegationer.</i></p>

Vid granskningen 2018 var regelverket förlegat och otydligt och efter konsistoriets beslut utvecklade HR på universitetsdirektörens uppdrag ett förslag till nytt regelverk "Riktlinjer för uppföljning av arbetstagares bisysslor vid Uppsala universitet" (UFV-PA 2019/3906). Riktlinjerna fastställdes 2019-12-03 och ersatte tidigare föreskrifter och information från 2002 och kompletterande rektorsbeslut från 2011 och 2012.

I och med de nya riktlinjerna förtydligades roller och ansvar för hantering av bisysslor. Det framgår att ansvaret att anmäla bisysslor ligger på den enskilde medarbetaren. För lärare gäller att de inom en månad från det att anställning påbörjats ska anmäla om man har bisysslor eller ej. Universitetets lärare ska därefter fortlöpande och på eget initiativ redovisa tillkommande bisysslor. Till skillnad från tidigare är det nu prefekt eller motsvarande chef som bedömer och beslutar huruvida bisysslor är godkända eller ej, vilket påtagligt minskat de långa handläggningstiderna som identifierats 2018.

Chefer som tillhör den lokala chefskretsen ska på eget initiativ anmäla samtliga bisysslor till närmast överordnad chef.<sup>3</sup> För övriga anställda är utgångspunkten om den arbetstagaren inte anmält bisyssla att den enskilde arbetstagaren själv bär ansvaret för bedömning av om en bisyssla är förenlig med gällande förordningar.<sup>4</sup>

I arbetsgivarens roll ligger en skyldighet att informera om, handlägga, besluta och i förekommande fall hålla uppgifter om bisysslor ordnade på sådant sätt att de kan följas. En konsekvens av de förtydliganden som gjordes i riktlinjerna (UFV-PA 2019/3906) är att bedömning av bisysslor är att betraktas som en arbetsrättslig fråga som hänskjutits till ansvarskedjan (*prefekt, dekan, vicerektor, rektor*). Detsamma gäller ansvaret för informationsgivning och uppföljning.

<sup>3</sup> Den lokala chefskretsen omfattar funktioner som rapporterar direkt till myndighetschefen och sådana som i sitt arbete har myndighetsövergripande uppdrag att företräda arbetsgivaren (UFV-PA 2018/2499). För närvarande uppgår denna grupp till 19 personer.

<sup>4</sup> I de fall anmälningspliktiga anställda inte anmäler bisysslor skulle på individnivå kunna riskera att leda till misskötsamhet och de prefekter eller motsvarande som inte informerar eller följer upp de anställdas bisysslor riskerar att begå tjänstefel.

### 3.1.2 Information och anmälan

Internrevisionen 2019/67	Rektors yttrande/Konsistoriets beslut
<p>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.</p> <p><i>Rekommendation:</i></p> <p>att stimulera till att bisysslor anmäls genom årliga påminnelser.</p>	<p>HR-avdelningen och Juridiska avdelningen informerar om regelverket kring bisysslor vid chefsutbildningar, prefektutbildningar och introduktionsutbildningar för nyanställda. Angeläget är att även prefekter och andra ledningspersoner i verksamheten informerar om regelverk och krav på anmälan. <i>I samband med översynen av regelverket samt ansvar och roller kommer fokus på frågan kring information och anmälan att stärkas.</i></p>

Som nämndes i rektors yttrande är bisysslor ett återkommande tema som tas upp i introduktionsutbildningar och i prefekt- och chefsutbildningar. I anslutning till att granskningsrapporten behandlats av konsistoriet påmindes universitetets anställda, i medarbetarportalen med artiklar och notiser, om och varför bisysslor ska rapporteras. Efter konsistoriebeslutet har ett ytterligare antal åtgärder, såsom framtagande av tydligare och mer lättillgänglig information på medarbetarportalen vidtagits för att förbättra och förtydliga informationen.

2020 kritiserade även UKÄ universitetet för hanteringen av bisysslor i samband med att de granskat regelefterlevnaden vid Uppsala universitet (UKÄ 2020:7). Kritiken utgick från att flera dragna stickprov visat att information (anmälan) helt saknats eller varit bristfällig och universitetet rekommenderades därför se över sina rutiner för att tillse att anmälan om bisysslor görs samt att det finns tillräckligt med underlag för bedömning av anmälan. Stickproven kom dock från tiden före det nya reviderade regelverket och stickproven härrörde således från tiden innan Primula utvecklats på sådant sätt att det inte längre går att lämna ofullständiga anmälningar.

Kritiken föranledde universitetet att både i allmän och riktad information till chefer påminna om att det är angeläget att följa upp att samtliga arbetstagare som behöver anmäla bisysslor gör det.<sup>5</sup>

I samband med implementering av det nya regelverket vidtogs även åtgärder av mer systematisk karaktär. Här märks t.ex. att information numera ska ges till nyanställda att (lärare) inom en månad efter anställningens påbörjande ska anmäla bisyssla i Primula. Därutöver har stödmaterialet för chefer och anställda inför årliga medarbetarsamtal kompletterats med en särskild punkt som behandlar bisysslor, regelverk och skyldigheten att göra anmälningar i Primula.

Som nämnts har ”linjens” ansvar för information och uppföljning förtydligats. Ett informationsansvar ligger därmed i ansvarslinjen (*prefekt, dekan, vicerector & rektor*). Frågor har därför ställts till vetenskapsområdena om vilka särskilda informationsinsatser som gjorts för att implementera det nya regelverket, om de säkerställer att ”prefekter

<sup>5</sup> Ytterligare information om detta gavs bl.a. i ”ledningsnytt” och ”HR-nytt” våren 2020.

och andra ledningspersoner” informerar om regelverk för bisysslor och krav på anmälan samt om de följer upp tillämpningen av regelverket för bisysslor på institutionsnivå.

Från inkomna svar kan vi konstatera att alla vetenskapsområden vid något eller några tillfällen har informerat (dekaner och prefekter) om det reviderade regelverket, men att bara vetenskapsområdet för medicin och farmaci har infört årlig påminnelse. Medicin och farmaci har också lagt in information om bisysslor i vetenskapsområdets obligatoriska utbildning för nya prefekter och områdesledning. Det framkom vidare att inget av vetenskapsområdena har följt upp tillämpningen av gällande regelverk tidigare. Vetenskapsområdet för medicin och farmaci uppger dock att de har för avsikt att från och med 2022 ”kontrollera om antalet anmälda bisysslor överensstämmer med antalet aktiva lärare”.

### 3.1.3 Process för anmälan och uppföljning

Internrevisionen 2019/67	Rektors yttrande/Konsistoriets beslut
<p>Uppföljning på universitetsnivå av bisysslor görs sällan. Den senaste universitetsomfattande uppföljningen av bisysslor genomfördes 2011-2012.</p> <p><i>Rekommendation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- att med viss regelbundenhet genomföra universitetsövergripande uppföljning av bisysslor.</li> <li>- att förbättra förutsättningarna för universitetet och dess institutioner och avdelningar, att fortlöpande kunna följa bisysslor, med stöd från centralt system.</li> </ul>	<p>Processen för uppföljning av bisysslor hänger samman med ovan nämnda tydliggörande av ansvar och roller samt det interna regelverket. Även förutsättningarna för en förbättrad process avseende systematisk uppföljning av bisysslor vid universitetet kan och bör förbättras.</p> <p><i>Universitetsdirektören uppdras att se över hur en löpande uppföljning av bisysslor kan ske inom ramen för den ordinarie processen för planering och uppföljning. I uppdraget ingår även att se över systemstödet för att rapportera och följa upp bisysslor så att arbetet underlättas för medarbetare, prefekter och övriga berörda.</i></p>

Från riktlinjen framgår, åtminstone implicit, att prefekter eller motsvarande har ett ansvar för att följa upp och i förekommande fall påminna om att bisysslor ska anmälas.<sup>6</sup> Framtagande av lathundar och utveckling av Primula (anmälningssystemet) möjliggör numer att prefekter eller motsvarande lättare kan följa upp bisysslor på institutions- och enhetsnivå. Institutionsgranskningar genomförda 2020 & 2021 (UFV 2020/684 och 2021/2670) indikerar att det ändå föreligger ett förbättringsutrymme på institutionsnivå även vad gäller uppföljning.<sup>7</sup>

Aggregerade uppföljningar kräver tillgång till databasen som genereras av anmälningssystemet, vilket HR-avdelningen ”äger”. HR-direktören och HR:s ledningsgrupp har under 2021 beslutat om att årligen följa upp och rapportera hur

<sup>6</sup> I 2.1. formuleras det som: ”Prefekt/motsvarande ansvarar även för att påminna de arbetstagare som enligt denna riktlinje behöver anmäla bisysslor att så behöver ske om anmälan inte gjorts...” (UFV-PA 2019/3906).

<sup>7</sup> För hälften av de granskade institutionerna bedömdes rutiner kopplade till bisysslor ha förbättringsbehov/stora förbättringsbehov.



många lärare som har eller inte har anmält bisysslor fördelat efter institutions- och områdesnivå. Rapporten kommer enligt beslutet delges respektive vetenskapsområdes vicerektor, HR-avdelningens ledningsgrupp, Juridiska avdelningen samt internrevisionen.

### 3.2 Har fattade beslut fått avsedd effekt

Från den sammanställning av anmälningar som tagits fram kan det konstateras att det på universitetsövergripande nivå märks att vidtagna åtgärder haft en positiv effekt. Vid granskningen 2018 fanns endast 3,8 % (102 st.) av universitetets lärare i registret för bisysslor medan det vid detta granskningstillfälle märks att drygt hälften, 54 % (1379 st.), av lärarna gjort anmälan i Primula 2022. En starkt bidragande orsak till den högre anmälningsfrekvensen är att det sedan 2020 räcker med att göra *en* anmälan och att därefter bara anmäla eventuella förändringar. När anmälningarna bryts ned på vetenskapsområdes nivå framgår som i Tabell 1 nedan att de har kommit olika långt i implementeringen och att det finns fortsatt utrymme för förbättringar.

Tabell 1. Antal lärare som anmält bisyssla/ej bisyssla per vetenskapsområde juni 2022

	anmält	totalt anmälnings- skyldiga	% anmälda
Humaniora och samhällsvetenskap	503	1160	43
Medicin och farmaci	454	654	69
Teknik och naturvetenskap	422	723	58
<i>Totalt</i>	<i>1379</i>	<i>2537</i>	<i>54</i>

Källa: Primula, bisyssleregister HR, 2022.

Som nämndes tidigare ska också de chefer som ingår i den lokala chefskretsen anmäla huruvida de har bisysslor eller ej. Internrevisionen bad därför HR-avdelningen om motsvarande siffror för denna grupp. Utfallet för kategorin anmälningspliktiga chefer visade vid ingången av juni månad att av de 19 personer som har anmälningsplikt hade 42% (8 st.) *inte* anmält i Primula, resterande 56 % hade rapporterat att de har (6 st.) eller inte har (5 st.) bisysslor. Efter att HR påmint cheferna i juni steg anmälningsfrekvensen från 56 % och uppgår i september till 84 %.

### 3.3 Bedömning

Efter att ha följt upp tidigare granskning rörande universitetets hantering av bisysslor är det internrevisionens bedömning att den interna styrningen och kontrollen avseende hantering av bisysslor fortsatt kan förbättras. Trots att det kan noteras en påtagligt förbättrad anmälningsfrekvens konstaterar vi att det vid uppföljningstillfället var hela 46 % av anmälningskyldiga lärare och 42 % av anmälningskyldiga chefer som inte rapporterat eventuella bisysslor. Det finns således fortsatt utrymme för förbättringar rörande såväl information om regelverk som uppföljning av regelverkets tillämpning.

Detta stöds också av de institutionsgranskningar som genomförts sedan 2019 och omfattar ett drygt 20-tal institutioner. Sammantaget visar de på ett behov av att förbättra tillämpningen av regelverket och vanliga brister som iakttagits är bristande rutiner för information och uppföljning.<sup>8</sup> Internrevisionen har här inte granskat kvaliteten i registret över anmälningar, men har flera indikationer på att anmälningarna inte alltid överensstämmer med de faktiska förhållandena.<sup>9</sup> Det finns t.ex. ett flertal exempel på att lärare inte anmäler *alla* bisysslor. Bedömningen är därför att det finns en förbättringspotential inte bara avseende uppföljning av anmälningar och anmälningsfrekvens utan även av kvaliteten av gjorda anmälningar.

## 4 Slutsatser och rekommendationer

En slutsats är att processen för hantering av anställdas bisysslor i allt väsentligt har förbättrats och att det nu finns goda förutsättningar för en tillfredsställande intern styrning och kontroll. Internrevisionen kan konstatera att konsistoriets beslut är genomförda. Så märks t.ex. ett nytt och sammanhållande regelverk där roller och ansvar är tydliggjorda. Tidigare iakttagna flaskhalsar i beslutsprocessen är undanröjda.

Ansvar för information och uppföljning har tydliggjorts och utifrån gjorda iakttagelser är det internrevisionens åsikt att det, trots att förutsättningarna gällande information om och uppföljning av bisysslor påtagligt förbättrats, tyder anmälningsfrekvensen att gällande regelverk inte i tillräcklig grad är implementerad och att det finns skäl att ytterligare utveckla stödet till ansvarslinjen i dessa frågor. Internrevisionen rekommenderar på basis av gjorda iakttagelser att rektor:

- säkerställer att implementeringen av gällande regelverk fullföljs.
- förtydligar och ytterligare förbättrar stödet till prefekter beträffande information och uppföljning.

---

<sup>8</sup> Av 21 granskade institutioner bedömdes 12 stycken (57%) ha förbättringsbehov (UFV 2019/796, 2020/684 & 2021/2670).

<sup>9</sup> Det finns flera exempel där anmälda bisysslor inte stämmer överens med anmälarens totala bolagsengagemang.