



Bisysslor, uppdragstillägg och styrning

Beslut

Styrelsen beslutar

att fastställa internrevisionens rapport Bisysslor, uppdragstillägg och styrning, slutrapportering av granskningen Institutioners och enheters interna styrning och kontroll samt

att fastställa rektors åtgärdsplan med anledning av rapporten.

Ärendet

Internrevisionen har granskat Universitetsdjursjukhuset (UDS) samt två institutioner med det övergripande målet att bedöma den interna styrningen och kontrollen. Resultaten av dessa granskningar har rapporterats till UDS och respektive institution. En sammanfattning av väsentliga brister och rekommendationer har lämnats till styrelsen. De områden som internrevisionen definierat som väsentliga och rapporterar nedan är hanteringen av bisysslor och uppdragstillägg samt styrningen av UDS och det kliniska samarbetet. Bristerna rör både de granskade verksamheterna och den centrala styrningen.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av universitetsdirektör Martin Melkersson. I beredningen av ärendet har även tf HR-chef Dan Åkhagen och avdelningsdirektör Kristina Julin deltagit.

Rolf Brennerfelt

Martin Melkersson

Kopia för kännedom

Prorektor

Dekanerna

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie



Bisysslor, uppdragstillägg och styrning

Rapportering av granskningen Institutioners och enheters interna styrning och kontroll

Rapport från internrevisionen

Innehåll

1.	Sammanfattning	3
2.	Bakgrund och motiv	4
3.	Bisysslor.....	4
	Lärares bisysslor	5
	Veterinärers bisysslor enligt interna regler	5
	Interna regler i övrigt	5
	Iakttagelser.....	6
	Internrevisionen bedömer	6
4.	Uppdragstillägg.....	7
5.	Styrning av djursjukhuset och det kliniska samarbetet.....	8
	Styrning av UDS	8
	Samarbete mellan UDS och VH-fakulteten	9
6.	Övrigt	11
	Bilaga 1. Bisyssleregler vid svenska lärosäten 2016-05-23	13

1. Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2016 granskat Universitetsdjursjukhuset (UDS) samt två institutioner inom VH-fakulteten; Institutionen för kliniska vetenskaper (KV) och Institutionen för biomedicin och veterinär folkhälsovetenskap (BVF). Det övergripande målet med granskningen var att bedöma om den interna styrningen och kontrollen fungerar tillfredsställande. Två av granskningarna pågår fortfarande och har inte rapporterats till respektive prefekt.

Enligt revisionsplanen ska en sammanfattning av granskningarna med väsentliga brister redovisas för styrelsen. Dessa områden är hanteringen av bisysslor och uppdragstillägg samt styrningen av UDS och det kliniska samarbetet. Bristerna rör både de granskade verksamheterna och den centrala styrningen.

Bland noterade bristerna kan följande nämnas:

- Det förekommer bisysslor som strider mot externt och internt regelverk, genom att bisysslorna konkurrerar med UDS.
- UDS har stora ekonomiska underskott.
- Styrningen av det kliniska samarbetet är svag.

De väsentligaste rekommendationerna är i korthet följande:

- Att de regler som idag finns för rapportering av bisysslor följs.
- Att samtliga anställda och chefer informeras om bisysslereglerna.
- Att övervägande görs av om reglerna för bisysslor ska ändras bland annat för att minska risken för att konkurrerande bisysslor bedrivs.
- Att nuvarande styrning av UDS, med fokus på kostnadstäckning fortsätter.
- Att den formella styrningen av UDS och VH-fakulteten ses över med fokus på ett väl fungerande samarbete som främjar såväl en kommersiell högkvalitativ djursjukvård som forskning och utbildning. En väl fungerande styrning av både ekonomi och klinisk verksamhet är också av stor vikt för SLU som helhet.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att hanteringen av bisysslor och styrningen av UDS och VH-fakulteten väsentligen kan förbättras.

2. Bakgrund och motiv

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2016 granskat Universitetsdjursjukhuset (UDS) samt två institutioner inom VH-fakulteten; Institutionen för kliniska vetenskaper (KV) och Institutionen för biomedicin och veterinär folkhälsovetenskap (BVF). Det övergripande målet med granskningen var att bedöma om den interna styrningen och kontrollen fungerar tillfredsställande. Liknande granskningar har genomförts vid andra institutioner de senaste två åren.

Syftet var att bedöma om gällande regler och krav följs inom ett antal väsentliga områden. De områden som granskats är personal/bemannning, ekonomi, verksamhetsstyrning och förvaltning.

Arbetet har genomförts genom intervjuer och en självvärdering. Intervjuer har genomförts med prefekter och nyckelpersoner vid respektive institution. Stickprov som omfattar reseräkningar, inköp och upphandling, bisysslor, stipendier och fakturor för perioden mars 2015 – februari 2016 har granskats. I granskningen ingick även analys av interna styrande dokument och andra handlingar. Kompletterande intervjuer har gjorts med handläggare på planeringsavdelningen, ledningskansliet och personalavdelningen.

För jämförelsens skull har internrevisionen frågat kollegor vid andra lärosäten angående vilka personalkategorier som måste rapportera bisysslor, hur ofta och vem som beslutar. Jämförelsen presenteras i bilaga 1.

I denna rapport redovisas de områden som internrevisionen definierat som väsentliga. Rapportering ska även ske skriftligt och muntligt till respektive institution. Eftersom två av granskningarna inte avslutats har dessa ännu inte rapporterats. Vissa iakttagelser har presenterats för rektor och de externa ledamöterna i den s.k. UDS-nämnden.

3. Bisysslor¹

Det förekommer bisysslor som strider mot externt och internt regelverk, genom att bisysslorna konkurrerar med universitetets djursjukhus. Detta kan skada universitetets ekonomi och anseende.

Grundregeln är att offentliganställda får ha bisysslor. Däremot är de inte tillåtna om de påverkar allmänhetens förtroende, om de konkurrerar med universitetets verksamhet eller om de är arbetshindrande. SLU ska informera de anställda om vilka regler som gäller och ge råd vid bedömning av om en bisyssla är tillåten eller inte.

Rapporteringen av bisysslor inom högskolesektorn syftar inte till att förbjuda eller hämma bisysslor, utan ska ses som ett sätt att säkerställa förtroendet både för anställda och för universitetet. Omfattande rapportering av bisysslor kan även vara en styrka

¹ Reglerna om bisysslor omfattar följande: 7 – 7 d §§ Lagen (1994:260) om offentlig anställning, 3 kap. 7 § Högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ Högskoleförordningen (1993:100), Villkorsavtalet 10 och 11 §§, samt SLU:s Riktlinjer för bisysslor från 1 mars 2015. Regler om jäv framgår av Förvaltningslag (1986:223) 11 §.

och merit både för anställda och för ett lärosäte, exempelvis som bevis för en framgångsrik forskningsanknuten innovationsverksamhet eller samverkan.

Enligt villkorsavtalet kan SLU inte systematiskt begära in uppgift om anställdas arbetshindrande bisysslor. Det får bara ske på förekommen anledning. Däremot finns inget i regelverken som förhindrar systematisk rapportering av konkurrerande och förtroendeskadliga bisysslor.

Inom SLU finns två undantag när det gäller konkurrerande bisysslor, dels för lärare enligt högskolelagen och dels för veterinärer enligt universitetets eget beslut.

Lärares bisysslor

Lärare, dvs professorer och lektorer, har enligt högskolelagen rätt att vid sidan av sin anställning även ha anställning, uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens område. Detta under förutsättning att det inte skadar allmänhetens förtroende för universitetet. Sådan bisyssla ska även hållas klart åtskild från arbetet inom anställningen. Undantaget omfattar inte annan verksamhet som t.ex. undervisning.

Enligt Högskoleförordningen ska universitetet dokumentera informationen gällande bisysslor. Dokumentationen ska hållas ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. För att uppfylla detta på ett bra sätt görs redovisningen i det personaladministrativa systemet Primula. Alla professorer och lektorer ska rapportera, alltså även de som inte har några bisysslor.

Veterinärers bisysslor enligt interna regler

SLU:s veterinärer är undantagna från förbudet mot konkurrerande bisysslor. Veterinärer får bedriva eller delta i annan klinisk veterinärverksamhet som konkurrerar med UDS. Däremot får verksamheten inte bedrivas i den närmaste regionen; Uppsala-, Stockholms- och Västmanlands län. Före 2009 begränsades förbudet mot konkurrerande bisysslor till Uppsala kommun. Även för dessa bisysslor gäller att de inte får vara arbetshindrande eller förtroendeskadliga. Veterinärer har ingen generell skyldighet att rapportera bisysslor.

Interna regler i övrigt

Personer på chefsavtalet ska rapportera bisysslor som de har eller avser att skaffa. Detta framgår dock inte av riktlinjerna. Gruppen omfattar ett 10-tal personer.

Det finns inga riktlinjer inom universitetet för när och hur de anställda ska informeras om regler för bisysslor. Det finns inte heller riktlinjer för hur ofta bisysslor ska rapporteras in. Bisysslor ska godkännas eller avslås av prefekt/motsvarande. Prefekten ska samråda med SLU:s jurister innan ett beslut om upphörande fattas.

En sammanställning av svenska lärosätens regler² visar att trots att lagar, förordningar och avtal är desamma, har man gjort olika tolkningar. Vid merparten av lärosätena ska rapportering göras årligen. En vidare definition av kategorin lärare, utöver professorer

² Se bilaga 1, Bisyssleregler 2016-05-23 vid svenska lärosäten.

och lektorer, är vanligt förekommande. Det förekommer även att samtliga anställda ska rapportera bisysslor samt att alla ska rapportera att de tagit del av regelverket.

En bisyssla får normalt inte leda till en affärstransaktion mellan SLU och en anställd eller en anställds företag. Om beställaren trots detta anser att en sådan transaktion är motiverad måste den godkännas i förväg av dekan, universitetsdirektör eller rektor. För personal inom universitetsdjursjukhuset är det universitetsdirektören som beslutar.

Iakttagelser

Kontroller i näringslivsregistret visar att 17 % av de anställda vid granskade verksamheter har någon form av bolagsengagemang. 11 % av de anställda förekommer i bolag vars ändamål är att betrakta som yrkesnära, vanligen veterinärverksamhet. Internrevisionen har inte bedömt bolagens aktivitet.

Internrevisionen har inte granskat förekomsten av bisysslor utöver företagsengagemang, exempelvis som anställd. Men det är troligt att yrkesnära bisysslor är vanligare än vad kontroller i näringslivsregistret visar.

Det förekommer bisysslor som internrevisionen bedömer som otillåtna.

Endast ett fåtal anställda har anmält bisysslor. Prefekt/motsvarande har inte per automatik möjlighet att följa upp de bisysslor som rapporteras i personalsystemet.

Ett fåtal affärstransaktioner mellan anställdas företag och SLU har noterats. Såvitt internrevisionen erfar förekommer det fall då tillstånd inte inhämtats från dekan/motsvarande. Några ekonomiska oegentligheter har inte noterats i dessa transaktioner.

Internrevisionen bedömer

Regler för bisysslor inom högskolesektorn är komplexa; det finns lagar, förordningar och avtal som reglerar olika aspekter. För att SLU ska leva upp till sitt ansvar som arbetsgivare, offentlig myndighet med affärsdrivande verksamhet krävs att chefer och anställda får tydliga instruktioner och att det finns ett bra systemstöd för rapportering och uppföljning.

Idag rapporterar lärarna sina bisysslor eller frånvaron av bisysslor i mycket begränsad omfattning. Reglerna förutsätter att övriga anställda inte bedriver otillåtna bisysslor. Däremot har ingen uppföljning gjorts av följsamheten mot regelverket. Eftersom beslut att godkänna eller avslå bisysslor ska fattas av prefekt/motsvarande, föreligger risk att bedömningarna inte blir enhetliga inom SLU.

Högskoleförordningens krav på att professorer och lektorer ska rapportera bisysslor har sin grund i ett behov av transparens till följd av dessa lärares rätt att kommersialisera sina uppfinningar. SLU ger i normalfallet även andra personalgrupper motsvarande upphovsrätt. Internrevisionen bedömer att kravet på transparens av bisysslor bör omfatta alla de personalkategorier som universitetet ger rätten att kommersialisera sina forskningsresultat.

Som sektorsuniversitet har SLU ett särskilt ansvar att skapa och upprätthålla kontakter med närliggande branscher och organisationer. Internrevisionen bedömer att anställdas utåtriktade verksamhet bör uppmuntras och ses som en tillgång för universitetet. Men

detta ställer krav på transparens för att inte skada SLU:s goda anseende, något som talar för att alla sektorsnära bisysslor bör rapporteras.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

- A. att de regler som finns för lärares rapportering av bisysslor i Höskoleförordningen och i SLU:s riktlinjer följs,
- B. att samtliga anställda och chefer informeras om SLU:s regler för bisysslor och regler för affärstransaktioner mellan SLU och anställds företag,
- C. att rapporter tas fram för att underlätta prefekters/motsvarandes uppföljning av bisysslor och
- D. att åtgärder vidtas för att anställda ska upphöra med otillåtna bisysslor.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- E. att revidera SLU:s riktlinjer för bisysslor. Ändringar som kan beaktas är:
 - att kraven på rapportering ska omfatta fler personalkategorier, exempelvis övriga lärare, forskare, veterinärer etc., alternativt samtliga anställda,
 - huruvida veterinärer även fortsättningsvis ska kunna bedriva konkurrerande bisysslor,
 - att återkommande rapportering av bisysslor införs, förslagsvis årligen samt vid ändrade arbetsuppgifter och ändrad bisyssleversksamhet,
 - att samtliga anställda ska rapportera att de tagit del av regelverket och
 - om bisysslor, åtminstone i vissa fall, ska beviljas av annan än prefekt/motsvarande. Detta för att säkerställa rättssäkerhet och objektivitet. Alternativet är nästa chefsnivå eller en central funktion; exempelvis jurister eller personalavdelningen.

4. Uppdragstillägg

SLU har riktlinjer för vissa uppdragstillägg som är fastställda av rektor. Reglerna omfattar chefs- och ledningsuppdrag på ledningsnivå och på institutionsnivå.³ Reglerna omfattar ersättningsnivåer och i vissa fall även avräkningsklausuler.

Det finns inga riktlinjer för andra typer av uppdragstillägg på institutionsnivå, exempelvis som avdelningschef. Riktlinjer saknas även för tillägg inom övrig verksamhet underställd rektor, d.v.s. UDS, universitetsadministrationen och biblioteket. Beslut om lönetillägg vid dessa enheter fattas av ansvarig chef, inom verksamhetens budgetramar och i samråd med personalchefen. Vid oenighet avgör personalchefen.

Inom bl.a. UDS utbetalas uppdragstillägg som avviker från de som förekommer på exempelvis institutionsnivå. Tilläggen är relativt höga och dessutom saknas avräkningsklausuler. Tilläggen används som ersättning till chefer och motiveras bland annat av löneläget i förhållande till andra djursjukhus. På senare år har endast ett ärende hanterats av personalchefen. Besluten om arvodestillägg har inte fattats i strid

³ Riktlinje för ersättning i samband med uppdrag på ledningsnivå, 2015-06-24, dnr 2015.1.1.1-2584
Riktlinje för ersättning i samband med uppdrag på institutionsnivå, 2015-11-05, dnr 2015.1.1.1-4030

med gällande riktlinjer, men nivåerna kan ändå ifrågasättas eftersom verksamheten inte bär sina egna kostnader.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- F. att ta fram riktlinjer för uppdragstillägg utöver det som idag finns för chefs- och ledningsuppdrag,
- G. att bedömning görs av hur uppdragsnivåer inom UDS ska hanteras.

5. Styrning av djursjukhuset och det kliniska samarbetet

SLU:s djursjukhus har under många år haft ekonomiska problem. Detta var huvudskälet till att sjukhuset bröts ut ur VH-fakulteten och UDS bildades 2007. Även därefter har sjukhuset periodvis redovisat underskott. Flytt till nya lokaler 2014 har medfört fördyrade kostnader, något som har täckts med ökade anslag. Dessutom hade de nybyggda lokalerna stora brister vilket lett till omfattande ombyggnationer och fördyringar för verksamheten.

Styrning av UDS

UDS som verksamhet är underställd rektor och rektor är alltså sjukhusdirektörens chef. Rektor har även inrättat en särskild UDS-nämnd som beslutar bland annat om sjukhusets budget. Bland övriga uppgifter ingår den relativt operativa uppgiften att ”koordinera VH-fakultetens och UDS aktiviteter vid djursjukhuset”. Nämnden beslutar inte om fördelning av medel till sjukhuset.

Sjukhusets uppdrag lämnas i en särskild instruktion från rektor, daterad 2010. Den anger bland annat att UDS ska bedriva högkvalitativ djursjukvård, ge goda förutsättningar för undervisning och forskning samt samverka med VH-fakulteten. En sjukhusintern styrmodell har utvecklats utifrån denna instruktion, men det görs ingen rutinmässig återrapportering till rektor eller UDS-nämnden.

Tre olika företag har haft uppdrag rörande UDS- verksamhet sedan 2012. En första utredning initierades av UDS och beslutades av SLU:s styrelse p.g.a. marknadssituationen inom djursjukvården. Utredningen genomfördes av McKinsey och förslagen till åtgärder ledde bl.a. till att UDS-nämnden fick två externa ledamöter och att marknadsföringen utvecklats. Utredningen drog även slutsatsen att SLU behöver utveckla de uppdrag UDS och KV arbetar mot, för att skapa gemensamma målsättningar och incitament för att arbeta gemensamt för att förbättra båda verksamheterna. Denna rekommendation ledde slutligen fram till ett rektorsbeslut där verksamheterna gav ett gemensamt i uppdrag att samordna sina kompetensförsörjningsplaner, sina rutiner för nyanställningar mm.⁴. Beslutet har i realiteten inte haft någon större effekt på rekryteringen.

⁴ Gemensamma anställningar mellan universitetsdjursjukhuset (UDS) och institutionen för kliniska vetenskaper (KV), 2014-10-27 , Id. SLU ua 2014.1.1.1-3719

McKinsey-utredningen ledde även till att Ernst & Young gavs i uppdrag att upprätta en affärsplan för sjukhuset. Planen fastställdes av SLU:s styrelse 2014 och gäller fortfarande.

UDS-nämnden gav under hösten 2015 KPMG i uppdrag att utreda sjukhuset för att få en bild av ekonomi, personal och patientflöden. Även denna utredning konstaterade att samarbetet mellan UDS och VH bör utvecklas. KPMG:s rapport har lett till att UDS har sett över sina bokningar för att effektivisera verksamheten. Den har också lett till att UDS-nämnden gjort fördjupade uppföljningar.

Internrevisionen konstaterar att trots ovanstående utredningar har UDS instruktioner inte ändrats sedan 2010. De två första uppdragen hade heller ingen påtaglig effekt på rektors eller nämndens styrning.

Normalt ska all verksamhet inom SLU täcka sina egna kostnader. Inför 2015 gavs UDS i uppdrag att ta fram en nollbudget. Utfallet för 2015 blev -17 mnkr och det balanserade kapitalet uppgår till - 27 mnkr vid ingången 2016. UDS har nu fått i uppdrag att lämna en nollbudget som även innefattar en kostnadsminskning på -5 mnkr.

Internrevisionen bedömer att ansvaret mellan rektor och nämnd är otydligt. Sedan rektor våren 2015 åtog sig rollen som nämndens ordförande, har riskerna med otydliga roller minskat.

Samarbete mellan UDS och VH-fakulteten

Skälet till att universitetet driver ett kommersiellt sjukhus är för att täcka behovet av patientunderlag för klinisk undervisning och forskning. Att samarbetet med VH-fakulteten fungerar väl är alltså en förutsättning för ett väl fungerande sjukhus och en väl fungerande utbildning och forskning. Samarbetet ger även fördelar för vården och den kliniska personalens kompetens genom nära kontakt med forskande och utbildande expertis. Samarbete med VH ingår i UDS uppdrag, men motsvarande uppdrag ges inte till VH-fakulteten. Samarbetet regleras i viss mån i en ramöverenskommelse mellan UDS och VH från 2010, med 16 underavtal. Överenskommelsen har sagts upp, men då något nytt inte tagits fram anses den gälla fortfarande. Samarbetet torde i vissa avseenden fungera väl, men det förekommer ett bristande förtroende mellan verksamheterna och en del ryktesspridning.

Klinisk utbildning och forskning bedrivna inom ett sjukhus förekommer vid alla lärosäten med läkarutbildning. Däremot medför den gränsöverskridande verksamheten en del problem. Det s.k. intrång som den kliniska forskningen och utbildningen gör betalas med ett statligt anslag till universitetet som oavkortat vidarebefordras till landstingen.⁵ Anslaget ska finansiera både lokaler och personal. I vissa fall är gränsdragningen mellan den akademiska delen och sjukhuset enkel och tydlig, i andra fall svår eller omöjlig att avgöra. Man talar om en s.k. gråzonsproblematik. Inrättande av samfinansierande tjänster vanligen professor/överläkare, är ett sätt att hantera

⁵ Anslaget kallas ALF-anslag efter avtalet som heter "Avtal mellan svenska staten och vissa landsting om samarbete om grundutbildning av läkare, medicinsk forskning och utveckling av hälso- och sjukvården." Förutom avtalet mellan regeringen och vissa landsting, finns även regionala avtal med respektive lärosäte. ALF-medlen omfattar totalt 1,5 mdkr.

gränsöverskridandet. Konflikter, misstro, klagomål på bristande transparens på olika nivåer inom organisationerna är vanliga. Genom att verksamheterna har olika huvudmän och att syftet med universitetet och sjukhuset är olika, uppstår speciella problem som inte lärosätet kan lösa på egen hand.

Att problem uppstår kan ses som en konsekvens av att sjukvård ska bedrivas samtidigt som utbildning och forskning, oavsett om det är human- eller veterinärmedicin och oavsett om huvudmannskapet för klinik och institution är samma eller olika. Eftersom SLU är gemensam huvudman för den veterinärmedicinska verksamheten bedömer internrevisionen att det finns styrmöjligheter att nyttja som humansidan saknar.

Samfinansierade tjänster mellan UDS och KV planerades redan när UDS bildades 2007. Trots att det påtalats bland annat i de ovan nämnda utredningarna förekommer det fortfarande i mycket begränsad omfattning. Årligen tilldelas VH-fakulteten och UDS tillsammans ett statsanslag på ca 500 mnkr⁶. Ingen del av detta är öronmärkt för att stimulera samarbetet mellan parterna, exempelvis med samfinansierade tjänster.

Företrädare för VH ingår i UDS-nämnden som ledamot och som adjungerade. I övrigt förekommer inte, såvitt internrevisionen erfar någon ömsesidig representation i olika styrorgan. UDS har exempelvis ingen representation, som ledamot eller som adjungerad, i de organ som finns för styrning av grundutbildning.

Vid UDS:s rekryteringar nämns undervisning och det förekommer krav som t.ex. intresse för att skapa förutsättningar för arbeta med undervisning och forskning. Däremot är det varken ett krav eller en merit att ha egen forsknings- och utbildningserfarenhet.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

- H. en fortsatt styrning av UDS med starkt fokus på att sjukhuset ska täcka sina kostnader, och om möjligt även ackumulerade underskott, inom ramen för befintliga intäkter och anslag. Internrevisionen rekommenderar dessutom starkt att ledningen i enlighet med delegationen överlåter till sjukhusdirektören att avgöra hur detta ska ske.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- I. att se över den formella styrningen av UDS och VH-fakulteten med fokus på att säkerställa ett väl fungerande samarbete som främjar såväl en kommersiell högkvalitativ djursjukvård som forskning och utbildning. En väl fungerande styrning av både ekonomi och klinisk verksamhet är av stor vikt för SLU som helhet.
Exempel på centrala styrande dokument som kan behöva ses över är t.ex. delegation, anställningsordning, anslagsfördelning. Exempel på områden att beakta:
 - Att kraven på samarbete är ömsesidiga.
 - Att viss del av statsanslaget används för att främja gränsöverskridandet som exempelvis samfinansiering av tjänster.

⁶ I beloppet 500 mnkr ingår anslag för forskning, fortlöpande miljöanalys samt utbildning på grund- och avancerad nivå, liksom det särskilda anslag för klinisk verksamhet (AKV).

- Att kraven vid rekryteringen av personal till UDS ses över med beaktande av att forskning och grundutbildning ska vara meriteringsgrundande.
- Att UDS-nämndens roll och ansvar ses över.

6. Övrigt

Utöver det som anges ovan lämnas här ett urval av de brister som noterats vid institutionsgranskningarna. Internrevisionen bedömer att dessa iakttagelser för närvarande inte föranleder ytterligare rekommendationer till styrelsen. I vissa fall är bristerna redan åtgärdade och i andra fall pågår förbättringsarbete.

- Dokumentationen brister i vissa reseräkningar och fakturor.
- Det förekommer att inköp och överföring av kontanta medel görs som kontantutlägg, istället för via inköpssystemet eller via ekonomiavdelningen.
- Kontantutlägg som avser representation och enklare förtäring redovisas felaktigt som övriga utlägg.
- Vid vissa inköp brister följsamhet mot ramavtal och gällande regler.
- Det förekommer brister i diarieföring.
- Vissa brister i uppföljning av semesterlöneskulder.

Inga Astorsdotter
Internrevisionschef

Lisbeth Sundkvist Johansson
Internrevisor

Bilaga 1. Bisyssleregler vid svenska lärosäten 2016-05-23

. SLU ua 2016.1.1.2-1086

Lärosäten	Vilka måste rapportera bisysslor?	Vem beslutar om bisysslor?	Hur ofta ska rapporteringen göras?
Chalmers tekniska högskola	Alla som arbetar som lärare/forskare inom akademien/fakulteten ska rapportera. Vi skiljer inte på befattningar. Övriga på förekommen anledning/begäran. Under uppdatering.	Närmaste chef.	Uppdatering årligen i Primula.
Göteborgs universitet	Samtliga inom lärarkategorin (professorer, u-lektorer, u-adjunkter, bitr. lektorer, adj. professorer, gästprof, adj. lärare, gästlärare, postdoktorer, anställd senior professor) ska rapportera. Övriga på förekommen anledning/begäran.	Närmaste chef.	Uppdatering årligen.
Karlstads universitet	Samtliga som har bisysslor ska rapportera. Alla anställda ska dock i Primula ange att de tagit del av bisysslepolicyn.	Prefekter och avdelningschefer. Rektor och universitetsdirektör för underställda chefer.	Årligen och vid ny bisyssla.
Karolinska institutet	Alla anställda ska löpande under året till prefekt redovisa sitt innehav av aktuella bisysslor. Samma skyldighet gäller vid förändringar i bisyssleinnehavet. Redovisningen ska göras genom PA-webben. Även de som inte har någon bisyssla ska redovisa detta.	Prefekten bedömer på grundval av redovisningarna om bisysslan är tillåten. Ställningstagandet återredovisas till den anställde. Prefekten kan föra ärende, som han eller hon bedömer som tveksamt, till rektor. Rektor bedömer prefekters bisysslor.	Varje år görs en samlad insamling av alla anställdas bisyssleredovisning. Alla anställda ska redovisa sina bisysslor före utgången av mars månad varje år.
Kungliga Tekniska högskolan	Alla lärarkategorier (lektorer, adjunkter, gästprof, gästlärare etc.). Ingen teknisk/adm personal om det inte finns misstanke.	Skolchef	Rapporteringen ska göras enligt regelverket då bisysslan uppstår eller förändras. I praktiken görs den dock en gång per år i samband med bokslut.

Lärosäten	Vilka måste rapportera bisysslor?	Vem beslutar om bisysslor?	Hur ofta ska rapporteringen göras?
Linköpings universitet	Alla i kärnverksamheten samt chefskretsen.	Prefekter avseende institutioner	Årligen.
Linnéuniversitetet	Varje enskild lärare vid Linnéuniversitetet är skyldig att lämna redovisning i Primula om bisyssla varje år, oavsett omfattningen. Ska ske snarast efter årsskiftet. Även de lärare som inte har någon bisyssla ska rapportera detta.	Respektive chef beslutar och för lärarna är det prefekterna.	Årligen ska rapportering ske. (Bristande följsamhet. Det finns ingen rapport i Primula för att underlätta uppföljning.)
Luleå tekniska universitet	Samtlig personal ska rapportera om bisysslor finns eller inte.	Prefekt beslutar om bisysslor för anställda vid institution och chef för verksamhetsstödet beslutar om bisysslor för anställda vid verksamhetsstödet.	Alla anställda vid universitetet ska redovisa sina bisysslor vid nyanställning, ändrade förhållanden och en gång per år vid begäran.
Lunds universitet	Samtliga lärare samt chefer som omfattas av den lokala chefskretsen. Övriga på särskild begäran (se förutsättningarna i föreskrifterna).	Det beror på vem det avser, se föreskrifterna. Vid fakulteterna är det prefekten i samråd med dekanen. Prefektens bisysslor bedöms av dekanen. För chefer som omfattas av den lokala chefskretsen är det rektor	Ny anmälan (dvs när en tidigare anmälan finns) ska göras så snart man avser att åta sig en ny bisyssla eller då en anmäld och godkänd bisysslas omfattning eller art ändras.
Malmö högskola	Alla anställda	Prefekt/avdelningschef/motsvarande	Senast 31 dec varje år. Om förändring sker under året är den anställde skyldig att rapportera förändringen.
Mittuniversitetet	Lärare rapporterar. Övrig personal rapporterar om de bedömer det nödvändigt. Personer som omfattas chefsavtal rapporterar.	Närmsta chef beslutar om arbetshindrande, medan förtroendeskadliga eller konkurrerande beslutas av personalchefen.	Årligen, senast 31 mars. Personalavdelningen skickar ut påminnelse till samtlig personal.
Stockholms universitet	Lärare (Professorer, adjungerade professorer, gästprofessorer, lektorer, biträdande lektorer, adjunkt, adjungerad lärare, gästlärare och timplärare) och de få personer som på SU har chefsavtalet.	Närmaste chef beslutar om bisysslor. I komplicerade/ principiella fall förutsätts chefen samråda med Personalavdelningen eller med Avd för planerings-och ledningsstöd	Alla lärare årligen, oavsett om dom har bisyssla. Chefer med chefsavtal lika. Övrig personal, inga rekommendationer, kan tolkas vid behov.

Lärosäten	Vilka måste rapportera bisysslor?	Vem beslutar om bisysslor?	Hur ofta ska rapporteringen göras?
	Övrig personal: Varje prefekt/avdelningschef får bestämma om de vill fråga hela personalen, eller mer riktade som t.ex forskarna med stöd av LOA. SU:s föreskrifter ger inga rekommendationer om att alla ska frågas och hur ofta.		
Sveriges lantbruksuniversitet	Lärare (dvs professorer och lektorer) måste rapportera FoU-bisysslor som omfattas av lärarundantaget. Övrig personal kan välja att rapportera om de vill få en bisyssla bedömd. Att personer på chefsavtalet ska rapportera bisysslor som de har eller avser att skaffa. Det framgår dock inte av regelverket.	Prefekt beviljar bisysslor men måste samråda med innan beslut om upphörande fattas.	SLU saknar krav på hur ofta man ska rapportera.
Umeå universitet	Alla lärare i vid bemärkelse (dvs även gästprof, gästlektorer, bitr lektorer, forskarass, univ.adj, adjungerad univ.adj, forskare, anst postdok) + anställda som omfattas av chefsavtalet	Redovisning granskas på institution av prefekt som lämnar vidare till fakultet som också gör en bedömning. Vid anmärkning lämnas det vidare för bedömning av chefsjurist och rektor. Rektor upprättar ett protokoll att sammanställning gjorts för UmU. Allt diarieförs	Minst vid ett tillfälle per år eller då förhållandena ändras. Rapportering sker oavsett om man innehar bisyssla eller ej.
Uppsala universitet	Oklart... Regelverk från 2002.		
Örebro universitet	Medarbetare med läraranställning: professor, biträdande professor, universitetslektor, biträdande lektor, postdoktor, forskarassistent, universitetsadjunkt och gästlärare, ska	Respektive verksamhetsansvarig chef är skyldig att ge besked till en arbetstagare i frågor om bisysslor. Respektive verksamhetsansvarig chef förutsätts därvid vid behov och i förekommande fall	Redovisningen sker en gång per kalenderår i samband med kalenderårets början. Påbörjas anställningen under löpande kalenderår sker redovisning omgående vid anställningens start.

Lärosäten	Vilka måste rapportera bisysslor?	Vem beslutar om bisysslor?	Hur ofta ska rapporteringen göras?
	anmäla oavsett du har någon bisyssla eller inte. För övriga medarbetare gäller att anmälan upprättas om du har en bisyssla.	samråda med rektor beträffande övergripande ställningstaganden och i enskilda ärenden av komplicerad eller principiell natur.	

Åtgärdsplan med anledning av internrevisionens rapport avseende bisysslor, uppdragstillägg och styrning.

Internrevisionen konstaterar i sin rapport avseende bisysslor, uppdragstillägg och styrning (SLU ua 2016.1.1.2-1086) att hanteringen av bisysslor och styrningen av UDS och VH-fakulteten väsentligen kan förbättras.

Rapporten lämnar ett antal förbättringsförslag bl.a. rörande efterlevnad av riktlinjerna för bisysslor, den interna styrningen och översyn av lönetillägg.

Alla internrevisionens rekommendationer redovisas nedan tillsammans medkommentarer och förslag till åtgärder.

1. Bisysslor

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

- A. att de regler som finns för lärares rapportering av bisysslor i Högskoleförordningen och i SLU:s riktlinjer följs,
- B. att samtliga anställda och chefer informeras om SLU:s regler för bisysslor och regler för affärstransaktioner mellan SLU och anställds företag,
- C. att rapporter tas fram för att underlätta prefekters/motsvarandes uppföljning av bisysslor och
- D. att åtgärder vidtas för att anställda ska upphöra med otillåtna bisysslor.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- E. att revidera SLU:s riktlinjer för bisysslor. Ändringar som kan beaktas är:
 - att kraven på rapportering ska omfatta fler personalkategorier, exempelvis övriga lärare, forskare, veterinärer etc., alternativt samtliga anställda,
 - huruvida veterinärer även fortsättningsvis ska kunna bedriva konkurrerande bisysslor,
 - att återkommande rapportering av bisysslor införs, förslagsvis årligen samt vid ändrade arbetsuppgifter och ändrad bisyssleversksamhet,

- att samtliga anställda ska rapportera att de tagit del av regelverket och
- om bisysslor, åtminstone i vissa fall, ska beviljas av annan än prefekt/motsvarande. Detta för att säkerställa rättssäkerhet och objektivitet. Alternativet är nästa chefsnivå eller en central funktion; exempelvis jurister eller personalavdelningen.

Åtgärder

- A. Att genom åtgärderna nedan arbeta för regelverkens efterlevnad.
- B. Att informera samtliga anställda om regelverket, och att särskilt informera chefer, t ex genom Ledningsnytt, prefektmöte, chefsutbildningar mm. Ansvarig är personalavdelningen. Klart mars 2017.
- C. Att utveckla en rapport för prefekter som visar registrerade bisysslor inom institutionen, samt informera om denna. Ansvarig är personalavdelningen. Klart december 2016.
- D. Att fortsätta arbeta enligt de riktlinjer för bisysslor som redan finns för att anställda ska upphöra med otillåtna sådana. Universitetsledningens bedömning är att riktlinjerna för hur otillåtna bisysslor ska hanteras redan idag är tydliga och att det hela snarare handlar om att genomdriva regelverket. En särskild insats kommer att göras för att avveckla veterinärers otillåtna bisysslor under hösten 2016, i samband med den utredning som nämns i H och I nedan.
- E. Att göra en översyn av regelverket, med beaktande av internrevisionens rekommendationer. Universitetsledningens preliminära bedömning här är återigen att de riktlinjer som idag finns på plats är tillfyllest, men att dessa behöver kompletteras med tydligare information till chefer och övriga anställda samt vissa särskilda insatser för att genomdriva regelverket. De förändringar i riktlinjerna som skulle kunna bli aktuella är att utvidga rapporteringsplikten till fler anställda än lärare samt att ställa krav på en mer regelbunden bisysslerapportering. Fördelarna av sådana skärpningar ska dock ställas emot t ex integritetsaspekter, eftersom de innebär en risk för att arbetsgivaren registrerar mindre relevanta uppgifter rörande de anställdas privatliv. Ansvarig är personalavdelningen. Klart mars 2017.

2. Uppdragstillägg

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- F. att ta fram riktlinjer för uppdragstillägg utöver det som idag finns för chefs- och ledningsuppdrag,
- G. att bedömning görs av hur uppdragsnivåer inom UDS ska hanteras.

Åtgärder

- F. Att ta fram riktlinje för uppdragstillägg utöver det som idag regleras. Ansvarig är personalavdelningen. Klar juni 2017.
- G. Åtgärden ovan kommer inkludera även UDS verksamhet.

3. Styrning av djursjukhuset och det kliniska samarbetet

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

- H. en fortsatt styrning av UDS med starkt fokus på att sjukhuset ska täcka sina kostnader, och om möjligt även ackumulerade underskott, inom ramen för befintliga intäkter och anslag. Internrevisionen rekommenderar dessutom starkt att ledningen i enlighet med delegationen överlåter till sjukhusdirektören att avgöra hur detta ska ske.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

- I. att se över den formella styrningen av UDS och VH-fakulteten med fokus på att säkerställa ett väl fungerande samarbete som främjar såväl en kommersiell högkvalitativ djursjukvård som forskning och utbildning. En väl fungerande styrning av både ekonomi och klinisk verksamhet är av stor vikt för SLU som helhet. Exempel på centrala styrande dokument som kan behöva ses över är t.ex. delegation, anställningsordning, anslagsfördelning. Exempel på områden att beakta:
 - Att kraven på samarbete är ömsesidiga.
 - Att viss del av statsanslaget används för att främja gränsöverskridandet som exempelvis samfinansiering av tjänster.
 - Att kraven på rekryteringen av personal till UDS ses över med beaktande av att forskning och grundutbildning ska vara meriteringsgrundande.
 - Att UDS-nämndens roll och ansvar ses över.

Åtgärder

En extern utredare har fått i uppdrag att se över nuvarande organisation och styrning samt att föreslå åtgärder. De punkter avseende formell styrning av UDS som internrevisionen noterat ingår i detta uppdrag. En preliminär sammanställning förväntas i februari 2017 varpå beslut om åtgärder tas.