



**Riksrevisjonen**

Utsatt offentlighet jf. rrevl. § 18 (2)

Vår referanse: 2016/01015-22

Vedlegg 1

**Revisjonsrapport for 2016**  
**om gjennomførte tiltak i universitets-**  
**og høgskolesektoren for å sikre**  
**åpenhet rundt tilsattes sidegjøremål og**  
**bierverv**



## Innhold

1. Innledning.....	4
2. Revisjonens mål og omfang .....	4
3. Regelverk og retningslinjer .....	5
4. Metode .....	7
5. Funn.....	8
6. Oppsummering .....	11
7. Kunnskapsdepartementets uttalelse .....	13

## 1. Innledning

Kunnskapsdepartementet (KD) har ansvaret for barnehager, grunnskole, videregående opplæring, fagskoleutdanning, høyere utdanning og forskning. Kunnskapssektoren består blant annet av 25 høgskoler og universiteter.

Departementet har det overordnede ansvaret for at virksomhetene rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon. Videre har departementet det overordnede ansvar for at det gjennomføres kontroll med virksomhetene og at virksomhetene har forsvarlig internkontroll.

Regnskapsrevisjonen for budsjettåret 2009 viste at vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren) har et betydelig antall bierverv. Det er ikke forbudt for ansatte i denne sektoren å inneha bierverv og sidegjøremål, men manglende åpenhet rundt dette øker risikoen for rolle- og habilitetskonflikter og økonomiske misligheter. Det kan også medføre at arbeid for hovedarbeidsgiver blir skadelidende.

Revisjonen avdekket at de fleste kontrollerte virksomhetene ikke hadde rutiner for å sikre slik åpenhet rundt bierverv og sidegjøremål. Tilsvarende funn ble påvist i regnskapsrevisjonen for 2011.

I tilknytning til vår rapportering til Stortinget om disse forholdene i Dokument 1 for 2009 og 2010, uttalte Kontroll- og konstitusjonskomiteen at det er viktig at det er etablert risikoreduserende rutiner på dette området, og ba Kunnskapsdepartementet å vurdere opprettelse av et eget register med oversikt over verv og tilknytninger som vitenskapelig ansatte i UH-sektoren har.

## 2. Revisjonens mål og omfang

Målet med denne undersøkelsen er å kartlegge hvordan departementet har fulgt opp Kontroll- og konstitusjonskomiteens anmodning, og hvilket fokus departementet har på dette området i etatsstyringen. Videre å kartlegge omfanget av systemer og rutiner som i dag - nær 7 år i ettertid - er i bruk i sektoren for å sikre nødvendig åpenhet rundt ansattes sidegjøremål og bierverv og forebygge risikoen for rolle- og habilitetskonflikter på dette området.

Kartleggingen har omfattet følgende områder:

### Departementets oppfølging

Denne delen av undersøkelsen har fokusert på hvordan departementet har fulgt opp Kontroll- og konstitusjonskomiteens anmodning, og hvilket fokus departementet har på dette området i etatsstyringen.

### Risikovurdering

- Har virksomheten(e) vurdert risiko for rolle- og habilitetskonflikter eller at arbeid for hovedarbeidsgiver blir skadelidende som følge av manglende åpenhet rundt ansattes sidegjøremål og bierverv?
- Innen hvilke virksomhetsområder vurderes risikoen (eventuelt) å være størst?

### Omfanget av etablerte systemer og rutiner

- Har virksomheten etablert rutiner og/eller systemer for registrering av ansattes sidegjøremål og bierverv?
- Hvilken informasjon registreres og hvilke krav til dokumentasjon stilles?
- Hvor lenge og hvordan oppbevares historiske data?
- Er registrering av sidegjøremål og bierverv instruksfestet?
- Er det etablert rutiner for å informere ansatte om systemet/registreringsordningen?
- Er det etablert rutiner for utveksling av data/registreringer med andre statlige eller private virksomheter (samarbeidspartnere)?
- Finnes det oversikter over hvem i organisasjonen som har adgang til (eventuelle) register/systemer (lesetilgang, skrive tilgang mm)?

## 3. Regelverk og retningslinjer

### Departementets oppfølging

Det tilligger i henhold til **Reglementet for økonomistyring i staten (Reglementet) § 15 (Kontroll av underliggende virksomheter og andre som utøver forvaltningsmyndighet samt tilskuddsmottakere)** overordnet departement å kontrollere at underliggende virksomheter utfører sine oppgaver på forsvarlig måte og i henhold til § 14.

Departementets kontroll av underliggende virksomheter skal i henhold til **Bestemmelser om økonomistyring i staten (Bestemmelsene) pkt 1.5.2 (Departementets overordnede kontroll)** sikre at alle virksomheter har tilfredsstillende intern kontroll slik at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lover og regler.

Kontrollomfanget skal vurderes ut fra virksomhetens egenart, risiko og vesentlighet, samt virksomhetens intern kontroll.

### Risikovurdering

**Reglementet** og **Bestemmelsene** gir overordnede retningslinjer og føringer for styring, risikohåndtering og utøvelse av internkontroll i egen og underordnede virksomheter.

**Reglementet § 4 (Grunnleggende styringsprinsipper)** slår fast at alle virksomheter skal sikre at fastsatte mål og resultatkrav oppnås, ressursbruken er effektiv og at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lover og regler, herunder krav til god forvaltningsskikk, habilitet og etisk adferd. Samtidig fastslår **§ 14 (Intern kontroll)** at alle virksomheter skal etablere systemer og rutiner som har innebygd intern kontroll for å sikre at misligheter<sup>1</sup> og økonomisk kriminalitet forebygges og avdekkes.

**Bestemmelsene pkt 2.4 (Intern kontroll)** gir utfyllende føringer for innrettingen av virksomhetenes intern kontroll. Alle virksomheter skal etablere intern kontroll tilpasset risiko og vesentlighet, slik at vesentlige avvik forebygges, avdekkes og korrigeres i nødvendig utstrekning. Videre skal virksomhetens verdier forvaltes i samsvar med gjeldende lover og regler, slik at misligheter og økonomisk kriminalitet forebygges og avdekkes. For å kunne utøve

---

<sup>1</sup> "Supplerende retningslinjer om forebygging og avdekking av misligheter" av 21.06.2007 definerer misligheter som: "Begrepet misligheter benyttes som en fellesbetegnelse om handlinger som innebærer uredelighet for å oppnå en urettmessig fordel for seg selv, virksomheten mv eller andre. Misligheter skilles fra feil ved at den underliggende handlingen er tilsiktet"

nødvendig intern kontroll skal virksomhetens ledelse etablere systemer, rutiner og tiltak med vekt på identifisering av risikofaktorer som kan medvirke til at virksomhetens mål ikke nås, samt korrigerende tiltak som med rimelighet kan redusere sannsynligheten for manglende måloppnåelse.

#### Omfanget av etablerte systemer og rutiner

De generelle føringer om adgangen til bierverv, dvs. inntektsgivende virksomhet i staten, følger av **Statens personalhåndbok (SPH) pkt. 10.13**. Det fremgår her at ansatte i statlig virksomhet som hovedregel har adgang til å ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat ervervsvirksomhet i fritiden. Denne hovedregelen har, som tidligere nevnt, visse begrensninger.

En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver, eller drive privat ervervsvirksomhet i sin fritid som:

- er direkte forbudt i lov eller forskrift,
- det er direkte avtalt at hun/han skal avstå fra,
- hemmer eller sinker det ordinære arbeidet,
- innebærer illojal konkurranse,
- gjør at tjenestemannen kan bli inhabil,
- innebærer at tjenestemannen lett kan komme i lojalitetskonflikt,
- innebærer at hun/han nytter bedriftshemmeligheter på en illojal måte, eller
- skader tjenestestillingens eller den offentlige arbeidsgivers anseelse.

Adgangen til bierverv avhenger av at utførelsen av dette arbeidet ikke gir en uheldig innvirkning på utførelsen av den opprinnelige arbeidsavtalen. I merknadene til SPH er det nedfelt at staten anser det som naturlig at en arbeidstaker som vurderer å ta ekstraarbeid på forhånd avklarer dette med arbeidsgiver, slik at evt. problemer kan løses så tidlig som mulig.

Adgangen til bierverv er også omtalt i **Hovedtariffavtalene (HTA) pkt. 1.1.4**:

*Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.*

**Etiske retningslinjer for statstjeneste pkt 4.2** slår fast at en statsansatt ikke kan inneha ekstraervert og bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med den statlige arbeidsgivers legitime interesser eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Retningslinjene slår videre fast at det må være åpenhet om statsansattes ekstraervert og bierverv som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

I følge lojalitetsplikten er det tilfeller hvor den ansatte uoppfordret må gi opplysninger om bierverv. Dette gjelder også når det kan være tvil om biervervet er forenlig med arbeidsgivers legitime interesser.

Arbeidsgiver kan ikke benytte styringsretten for generelt å pålegge alle arbeidstakere å gi opplysninger om bierverv. Arbeidsgiver kan imidlertid i konkrete tilfeller kreve slike opplysninger, dersom det er tvil om arbeidstaker har adgang til å inneha slike bierverv.

En individuell arbeidsavtale kan være hjemmel for at arbeidstaker på kontraktrettslig grunnlag er forpliktet til å gi opplysninger om sitt bierverv. Den alminnelige lojalitetsplikten vil også kunne omfatte at det er dekke ulønnet arbeid dersom den skader arbeidsgivers anseelse.

#### 4. Metode

I tilknytning til kartleggingen av *risikovurderinger og omfanget av etablerte systemer og rutiner* er det gjennomført en spørreundersøkelse ved alle universiteter og høyskoler, totalt 25 virksomheter. Svarprosenten var 100 %. Kartleggingen inneholdt følgende spørsmål:




##### Risikovurdering

- 1) *Har virksomheten(e) vurdert risiko for rolle- og habilitetskonflikter eller at arbeid for hovedarbeidsgiver blir skadelidende som følge av manglende åpenhet rundt tilsattes sidegjøremål og bierverv?*
- 2) *Innen hvilke virksomhetsområder vurderes risikoen (eventuelt) å være størst?*

##### Omfanget av etablerte systemer og rutiner

- 3) *Har virksomheten i arbeidsavtalene eller andre avtaler forpliktet arbeidstaker til å gi opplysninger om sine bierverv som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen?*
- 4) *Har virksomheten etablert rutiner og/eller systemer for registrering av tilsattes sidegjøremål og bierverv?*
- 5) *Er registrering av sidegjøremål og bierverv instruksfestet?*
- 6) *Er det etablert rutiner for å informere tilsatte om systemet/registreringsordningen?*
- 7) *Hvilken informasjon registreres og hvilke krav til dokumentasjon stilles?*
- 8) *Er informasjonen fra systemet tilgjengelig for arbeidsgiver/nærmeste leder?*
- 9) *Hvor ofte oppdateres dataene?*
- 10) *Hvor lenge og hvordan oppbevares historiske data?*
- 11) *Hvilke rutiner er etablert for autorisering av tilganger til eventuelle systemer?*
- 12) *På hvilke områder gjør virksomheten rutinemessig bruk av registrerte data fra systemet?*
- 13) *Er det etablert rutiner for utveksling av data/registreringer med andre statlige eller private virksomheter (samarbeidspartnere)?*

Svarene fra virksomhetene er gjennomgått og kategorisert (fargesatt) slik:

-  Det er avgitt et utfyllende svar og/eller redegjørelse som beskriver eller klargjør hvilken løsning som er etablert og/eller hvordan denne fungerer. Svaret er ikke verifisert av Riksrevisjonen gjennom særskilte kontroller, men det forutsettes at løsningen som skisseres fungerer og dekker virksomhetens behov.
-  Det er avgitt et ufullstendig svar som ikke fullt ut beskriver eller klargjør hvilken løsning som er etablert og/eller hvordan denne fungerer. Riksrevisjonen legger til grunn at det kun delvis er etablert løsninger på dette området.
-  Virksomheten har enten ingen løsning på plass eller ikke gjort rede for hvilke løsninger som er etablert

Resultatene av undersøkelsen er forelagt departementet i møte den 14. desember 2016.

## 5. Funn

### Departementets oppfølging

Departementet opplyser i møte med Riksrevisjonen den 14. desember 2016 at det ikke har gitt særskilte føringer for hvordan virksomhetene i sektoren skal ivareta eller motvirke identifiserte risikomomenter knyttet til ansattes sidegjøremål og bierverv.

I brev datert 7. november 2016 (ref 16/7350) pekes det på at gjeldende regler for innehav av sidegjøremål og bierverv ikke pålegger arbeidstaker og arbeidsgiver noen rapporterings- eller registreringsplikt. De fleste offentlige virksomheter regulerer disse forholdene gjennom ansettelseskontrakten og eventuelt særskilte justeringer eller presiseringer i denne.

Departementet legger derfor til grunn at problemstillinger rundt sidegjøremål og bierverv ivaretas av den enkelte virksomhet som en integrert del av den etablerte internkontrollen som Reglementet § 14 og Bestemmelsene pkt 2.4 pålegger alle statlige virksomheter å etablere. Departementet har derfor ikke funnet det hensiktsmessig eller påkrevet med særskilte sentrale føringer for verken risikovurderinger, utarbeidelse av lokalt tilpasset instruks- og rammeverk eller etablering av felles registreringsløsninger, verken manuelle eller IKT-baserte.

Departementet vurderer at det ut over dette ikke er grunnlag i regelverket eller i arbeidsgivers styringsrett for ytterligere internkontrolltiltak fra virksomhetenes side.

### Status i virksomhetene i UH-sektoren

Vår gjennomgang og kategorisering (fargesetting) av svarene fra spørreundersøkelsen i UH-sektoren, gir følgende bilde:

Risikovurdering	
1) Gjennomført risikovurdering ?	
2) Identifisert risiko?	
Omfanget av etablerte systemer og rutiner	
3) Regulering i arbeidsavtaler?	
4) Egne rutiner for registrering?	
5) Er registrering instruksfestet?	
6) Er det etablert informasjonsrutiner om registreringsordningen?	
7) Hvilken informasjon registreres? Krav til dokumentasjon?	
8) Er informasjonen fra systemet tilgjengelig for nærmeste leder?	
9) Hvor ofte oppdateres dataene?	
10) Hvor lenge og hvordan oppbevares historiske data?	
11) Hvilke rutiner er etablert for autorisering av tilganger til systemer?	
12) På hvilke områder brukes data fra systemet?	
13) Er det etablert rutiner for utveksling av data?	

### Risikovurdering

Vår undersøkelse viser at kun 1 høgskole opplyser at det er gjennomført risikovurdering av dette området (grønn). Ved 2 universiteter og ytterligere 3 høgskoler opplyses det å være gjennomført "forenklete" vurderinger av risikoområdet (gul), uten at disse vurderingene er dokumentert. For de øvrige 6 universitetene og 13 høgskolene er det ikke gjennomført risikovurderinger (rød).



Ved 7 av virksomhetene (5 høyskoler og 2 universiteter) opplyses det av man har et visst bilde av hvilke områder som er mest risikoutsatt. Ved 4 av disse virksomhetene (3 høyskoler og 1 universitet) er det gjort mer utførlig rede for vurderingsgrunnlaget (grønn), mens det for 2 høyskoler og 1 universitet (gul) i hovedsak bare refereres til "visse vurderinger" som er foretatt på ad hoc-basis. Ved de resterende 12 høyskoler og 6 universiteter er det enten ikke gjort rede for risikobildet i det hele tatt, eller kun nevnt generelle betraktninger og antakelser (rød).

#### Omfanget av etablerte systemer og rutiner

Ved 8 universiteter og 15 høyskoler er plikten til å informere om sidegjøremål og bierverv regulert gjennom arbeidsavtalen (grønn). 1 høyskole unnlater å svare direkte på spørsmålet, men henviser i stedet til særskilt vedtak i eget høyskolestyre (gul). 1 høyskole opplyser at arbeidskontrakten ikke regulerer dette forholdet, uten å henvise til eller gjøre rede for andre vedtak eller reguleringer som klargjør en eventuell informasjonsplikt (rød).

I alt 7 universiteter og 6 høyskoler opplyser at de har etablert systemer og rutiner for slik registrering (grønn). 6 høyskoler og 1 universitet benytter andre løsninger, herunder egenerklæringer som oppbevares på vedkommende ansattes personalmappe (gul). Ved 5 høyskoler er det ikke etablert noen systemer eller rutiner for oppfølging av ansattes sidegjøremål og bierverv (rød).

Totalt 11 høyskoler og 7 universiteter opplyser å ha instruksfestet registrering av sidegjøremål og bierverv i internt regelverk (grønn), mens 1 nylig fusjonert universitet opplyser at intern instruks/regelverk ennå ikke er omforent med fusjonspartnerens tilsvarende regelverk (gul). 6 høyskoler opplyser at de ikke har eget internt instruks- eller regelverk på dette området, men henviser til det overordnede regelverket for staten og/eller arbeidskontrakten (rød).

Kun 1 universitet og 1 høyskole opplyser å ha etablert både aktive og passive informasjonsrutiner (grønn). Som aktive tiltak gis informasjon direkte til den enkelte arbeidstaker, herunder periodiske personalsjefsmøter og påminnelser rettet direkte mot den enkelte tjenestemann/kvinne. I tillegg legges det ut informasjon og rutinebeskrivelser på virksomhetens intranett (passive tiltak). Ved 7 høyskoler og 5 universiteter er det kun lagt ut informasjon om systemet/registreringsordningen på intranett eller internett, uten at dette følges opp gjennom aktive informasjonstiltak (gul). De resterende 11 virksomhetene (9 høyskoler og 2 universiteter) opplyser at de ikke har etablert noen informasjonsrutiner på dette området (rød).

I alt 5 universiteter og 8 høyskoler har gjort relativt detaljert rede for hvilken informasjon som registreres (grønn). Det er i hovedsak sidegjøremålet/biervervets art, stillingsprosent og tidsrom/varighet som registreres. For 3 høyskoler og 3 universiteter er det ikke fastsatt noen mal for dette (gul), mens 6 høyskoler ikke har gjort rede for hvilken type informasjon som eventuelt registreres (rød).

Ved 11 høyskoler og 7 universiteter opplyses det at registrerte data er tilgjengelig for nærmeste leder gjennom tilgangene til arkivsystemet eller personalsystemet (grønn). 3 høyskoler og 1 universitet henviser kun til utfylt registreringskjema i personalmappen (gul), mens 3 høyskoler ikke har gjort rede for hvordan nærmeste leder gis tilgang til informasjonen (rød).

Totalt 11 høyskoler og 6 universiteter opplyser at registrerte data oppdateres når det inntreffer endringer eller minst 1 gang per år (grønn). Ved øvrige 6 høyskoler og 2 universiteter er det ikke satt i system noen faste rutiner for oppdatering av dataene (rød).

Totalt 10 høyskoler og 4 universiteter opplyser at registrerte data oppbevares i virksomhetens arkivsystem og at oppbevaring følger *Lov om arkiv* og *Forskrift om offentlige arkiv* (grønn). 1 universitet og 1 høyskole lagrer dataene i personalmappen(e) i personalsystemet/arkivet i påvente av at det etableres andre løsninger (gul), mens 6 høyskoler og 3 universiteter enten mangler rutiner på området eller ikke har gjort rede for disse (rød).

I alt 7 høyskoler og 4 universiteter regulerer tilgangene gjennom tilgangsstyringen til personal- og/eller arkivsystem (grønn). 1 høyskole og 1 universitet har gitt uklare beskrivelser av (eventuelt) etablerte løsninger (gul), mens 9 høyskoler og 3 universiteter ikke har redegjort for hvordan tilgangsstyringen til eventuelle systemer ivaretas (rød).

I alt 3 høyskoler og 1 universitet opplyser at de gjør rutinemessig bruk av egne sidegjøremålsregistre i forbindelse med oppstart av prosjekter, behandling av søknader om tilskudd/økonomiske midler, innsynsbegjæringer fra media og gjennomføring av medarbeidersamtaler (grønn). Ytterligere 2 høyskoler og 3 universiteter opplyser at dataene benyttes etter behov - men ikke rutinemessig - ved eventuelle interessekonflikter og habilitetsspørsmål (gul). De øvrige 12 høyskoler og 4 universiteter gjør ikke rutinemessig bruk av informasjon om sidegjøremål (rød).

Ingen av virksomhetene opplyser at de har etablert løsninger for utveksling av informasjon med andre statlige eller private virksomheter.

#### Virksomheter som har gjort rede for særlig omfattende løsninger

##### *Norges handelshøgskole (NHH)*

Det er ikke utført en omfattende strukturert risikokartlegging med tilhørende risikomatrix av dette på NHH, men har fra våren 2016 igangsatt et initiativ for å forbedre prosessen for håndtering av rapporteringen av sidegjøremål og bierverv.

NHH har i sine arbeidsavtaler tatt inn formulering som dekker viktigheten av å ikke inneha stillinger eller utføre virksomhet som ikke er i samsvar med det til enhver tid gitte regelverk i Statens personalhåndbok.

NHH har etablert rutiner og systemer for registrering av ansattes sidegjøremål og bierverv, og utarbeidet retningslinjer og veileder for registrering av dette.

NHH hadde våren 2016 en hovedrapportering fra alle ansatte vedrørende sidegjøremål. Skolen har benyttet et system som heter Qualtrics til å fange registrering fra ansatte i denne forbindelse. Fra dette systemet genereres det rapporter som kvalitetssikres av HR før de publiseres på skolens nettsider. På tidspunktet for vår revisjon var deler av løsningen fortsatt ikke ferdig utviklet.

NHH

FOR STUDENTER VIDEREUTDANNING BIBLIOTEK SØK NO | EN

FORSIDEN STUDIER FORSKNING OM NHH

# SIDEJØREMÅL

## Retningslinjer for sidegjøremål for NHH-ansatte.

Norges Handelshøyskole er positivt innstilt til at ansatte er aktive og deler sin kompetanse til nytte for samfunnet, også utover hovedstillingen sin ved høyskolen.

Dette forutsetter at sidegjøremålet ikke går utover arbeidsforholdet ved NHH.

Formålet med retningslinjene er å verne om NHHs omdømme og den ansattes tillit og integritet, ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av slike.

Retningslinjene om sidegjøremål gjelder for alle medarbeidere som har NHH som sin hovedarbeidsgiver, uavhengig av stillingskategori og stillingsbrøk.

OVERSIKT OVER SIDEJØREMÅL  
Sidegjøremålsoversikt for NHH (PDF 354 mb) ▶

RETNINGSLINJER OG VEILEDNING  
Retningslinjer for sidegjøremål ved NHH (PDF 33 kb) ▶  
Veiledning for godkjenning av sidegjøremål (PDF 111 kb) ▶

LES MER  
Etikk og ansvarlig atferd ▶

(Skjermdump fra <https://www.nhh.no/om-nhh/sidegjoremal/>)

### Universitetet i Oslo (UiO)

UiO har ikke konkrete risikovurderinger knyttet til rolle- og habilitetskonflikter, men legger til grunn at risikoen er være størst innen områder hvor kommersielle interesser er involvert og kompliserte eierforhold og ulike bidragsytere kan forekomme.

Universitetet regulerer den enkeltes adgang til å inneha sidegjøremål og bierverv i et eget vedlegg til ansettelseskontrakten, og har i tillegg etablert et eget regelverk med tilhørende systemstøtte i form av en egen sidegjøremålsdatabase som er tilgjengelig via [universitets nettsider](#).

UiO Universitetet i Oslo

For ansatte English website Søk

Forsiden Forskning Studier Livet rundt studiene Tjenester og verktøy Om UiO Personer

## Reglement om sidegjøremål ved UiO

Vedtatt av universitetsstyret 12. september 2006, med endring vedtatt av Universitetsstyret 21. juni 2011 og med korleksjoner og tillegg vedtatt av rektor på fullmakt 3. september 2013.  
2008/17900

Innhold

- 1 Innledning
- 2 Definisjon av "sidegjøremål"
- 3 Meldingsplikts omfang
- 4 Sidegjøremål som ikke er tillatt uten universitetets godkjenning og avtale
- 5 Når sidegjøremål skal meldes
- 6 Hvor sidegjøremål skal meldes
- 7 Innholdet i meldingen
- 8 Universitetets behandling av meldingen, herunder søknader om godkjenning av sidegjøremål og søknad om unntatt offentliggjøring av sidegjøremål
- 9 Oppdatering av sidegjøremål og eierinteresser og fornyede vurderinger om godkjenning
- 10 Nærmere om registrering, behandling og fjerning av opplysningene
- 11 Publisering

English

Se også  
Veiledning for godkjenning av sidegjøremål ved UiO  
Sidegjøremål - informasjon for ansatte

(Skjermdump fra <http://www.uio.no/om/regelverk/personal/felles/sidegjoremal.html>)

## 6. Oppsummering

Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite ba i 2010 Kunnskapsdepartementet vurdere opprettelse av et eget register med oversikt over vitenskapelig ansattes bierverv og lignende som kan komme i konflikt med arbeidet i hovedstillingen.

Vår undersøkelse viser at det ikke er etablert noe slikt fellesregister i UH-sektoren.

Departementet har vurdert at det ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge noen form for registrering av sidegjøremål og bierverv, og forutsatt at forebygging av risiko på dette området ivaretas av den enkelte virksomhet som en integrert del av virksomhetens internkontroll - uten overordnede føringer.

Undersøkelsen har videre vist at en rekke virksomheter ikke har formaliserte rutiner og system løsninger som kan bidra til å hindre rolle- og habilitetskonflikter på dette området i dag. Samtidig har revisjonen vist at andre virksomheter har utviklet og implementert omfattende løsninger, både med hensyn til internt instruksverk, tekniske løsninger og hvordan informasjonen fra systemet brukes.

Spørreundersøkelsen blant 25 universiteter og høgskoler omfattet i alt 13 spørsmål. Totalt utgjør dette (25 x 13) 325 kontrollpunkter. Blant disse kontrollpunktene er det gjort rede for fungerende rutiner og løsninger (grønt) i 138 tilfeller, mens det i et nær tilsvarende antall kontrollpunkter (139) enten mangler eller ikke er gjort rede for slike løsninger (rødt).

Kartleggingen viser at kun 1 av 25 virksomheter i UH-sektoren kan dokumentere at det er gjennomført risikovurderinger på dette området, og 7 av 25 virksomheter opplyser at de har *et visst bilde* av risikoen knyttet til egne ansattes sidegjøremål og bierverv.

Flertallet av virksomhetene (23 av 25) vurderer ansattes informasjonsplikt på dette området å være regulert gjennom ansettelseskontrakten, og kun halvparten av virksomhetene (13 av 25) har etablert sine egne systemer og rutiner for registrering av data om slike erverv. Selv om registrerte data i de fleste tilfeller opplyses å være tilgjengelig for arbeidsgiver/nærmeste leder til enhver tid, opplyser hele 16 virksomheter at de ikke gjør rutinemessig bruk av informasjonen. Det er heller *ingen* virksomheter som har etablert rutiner for utveksling av registrerte data med andre statlige eller private virksomheter.

Riksrevisjonen er enig med departementet at det i utgangspunktet ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge noen form for registrering av sidegjøremål og bierverv. Videre at forebygging av risiko på dette området må ivaretas av den enkelte virksomhet som en integrert del av virksomhetens internkontroll. Det foreligger intet generelt forbud mot innehav av bierverv og sidegjøremål for ansatte i UH-sektoren. Det er ofte både faglig riktig og ønskelig at vitenskapelig ansatte i sektoren er engasjert i nærings- og samfunnsliv utenfor virksomheten.

Manglende åpenhet rundt ansattes bierverv og sidegjøremål på denne sektoren øker likevel risikoen for rolle- og habilitetskonflikter og økonomiske misligheter. Det kan også medføre at arbeid for hovedarbeidsgiver blir skadelidende. Stortinget har derfor ved behandlingen av sakskomplekset i 2010 uttalt at det er viktig at det er etablert risikoreduserende rutiner på dette området.

Undersøkelsen vår har vist at en rekke virksomheter på UH sektoren fortsatt ikke har formaliserte rutiner og system løsninger som kan bidra til å hindre rolle- og habilitetskonflikter på dette området. Samtidig har noen få virksomheter utviklet og implementert omfattende løsninger, både med hensyn til internt instruksverk, tekniske løsninger og hvordan informasjonen fra systemet brukes.

Vi vil i denne sammenheng særskilt fremheve løsningene ved Norges handelshøgskole og Universitetet i Oslo. Begge virksomhetene har etablert omfattende interne regelverk på området, som understøttes av elektroniske løsninger for registrering, lagring og distribusjon av relevant informasjon til autoriserte brukere.

Vi tilrår at departementet vurderer om disse løsningene eller elementer av disse er egnet som referanse ("beste praksis") for det videre arbeidet med utvikling og implementering av løsninger også i sektorens øvrige virksomheter.

## **7. Kunnskapsdepartementets uttalelse**

Kunnskapsdepartementet uttaler i brev datert 15. mars 2017 (ref 16/7350-) at det vurderes som ønskelig at vitenskapelig ansatte i sektoren er engasjert i nærings- og samfunnsliv utenfor virksomheten, og peker på den enkelte ansattes selvstendige plikt til å melde inn sine sidegjøremål og bierverv til arbeidsgiver. Det vil derfor ikke bli etablert felles sentrale retningslinjer for sektoren.

Departementet ser likevel med bekymring på virksomhetenes manglende risikovurderinger på dette området, og finner i likhet med Riksrevisjonen at implementering av bedre løsninger vil kunne bidra positivt til å hindre eventuelle rolle- og habilitetskonflikter.

Departementet vil videreformidle Riksrevisjonens rapport til sektoren og kommunisere forventninger om at institusjonene gjennomfører risikovurderinger på dette feltet.