



Styrelsen
Internrevisionen

BESLUT
2012-02-20

Rektor

Årsrapport från internrevisionen verksamhetsåret 2012

Beslut

Styrelsen beslutar:

att fastställa Årsrapport från internrevisionen verksamhetsåret 2012.

Ärendet

Enligt ”Organisation och delegationer avseende styrelsen för SLU och organ som är direkt underställda denna” ska internrevisionen vid styrelsens första sammanträde varje år lämna en sammanfattande rapport över föregående års genomförda revisionsinsatser samt uppföljning av tidigare års påpekanden som ännu inte åtgärdats.

Årsrapporten har utarbetats av internrevisionschef Inga Astorsdotter och internrevisor Anne Nilsson.

Ingrid Petersson

Inga Astorsdotter

Beslut

Prorektor

Dekaner

Universitetsdirektören

Biträdande universitetsdirektören

Överbibliotekarie

Universitetsdjursjukhusdirektören

Avdelningscheferna/ motsv. inom universitetsadministrationen



Årsrapport från internrevisionen

Verksamhetsåret 2012

Fastställd av styrelsen 2013-02-20
Bilaga till dnr SLU ua 2013.1.1.2-415

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	5
2.	Årets revisionsinsatser	5
2.1	Intern kommunikation och informationsspridning	6
2.2	SLU:s kommunikation med studenterna	6
2.3	Prefektens arbetssituation.....	7
2.4	Etablering av forskningsanläggning i Lövsta	7
2.5	Översiktlig granskning av årsredovisningen 2011	8
3.	Uppföljning av tidigare års revisionsinsatser.....	8
3.1	Ladok.....	9
3.2	Studentrekrytering.....	9
3.3	Rekrytering av professor och befordran till professor.....	10
3.4	Behörigheter i administrativa IT-system	10
4.	Rådgivningsuppdrag	11
4.1	Lokalförsörjning.....	11
4.2	Övriga rådgivningsuppdrag	11
5.	Övrig verksamhet.....	12
6.	Resursanvändning	13

1. Inledning

Internrevisionen vid SLU är en organisatoriskt oberoende enhet som rapporterar till styrelsen och är administrativt underställd rektor. Verksamhet bedrivs i enlighet med god internrevisorssed och god internrevisionssed. Förutom internationell standard fastställd av the Institute of Internal Auditors (IIA) regleras verksamheten av internrevisionsförordning (2006:1228) med Ekonomistyrningsverkets (ESV) föreskrifter och allmänna råd samt de riktlinjer för internrevision som fastställts av styrelsen.

Internrevisionen har till uppgift att stödja universitetet genom att ur ett risk- och väsentlighetsperspektiv granska och lämna förslag till förbättringar av universitetets processer för intern styrning och kontroll. Enheten har två heltidsanställda.

I revisionsplanen för år 2012 angavs följande granskningsområden:

- Forskningsanläggningen i Lövsta
- Årsredovisning 2011
- Intern kommunikation och informationsspridning
- Styrning av utbildning på grundläggande och avancerad nivå
- Representation
- Uppföljning av fastighets- och egendomsförvaltningen

Granskningarna av representation och styrning av utbildning pågår och kommer att slutföras under våren 2013. Granskning av Egendomsförvaltningen och av personalkostnader (revisionsplan 2011) har genomförts och kommer att rapporteras till styrelsen den 20 februari 2013.

Nedan lämnas en sammanfattning över årets revisionsinsats samt uppföljning av tidigare års revision där vissa rekommendationer ännu inte åtgärdats. Dessutom redovisas årets planerade rådgivningsinsatser samt övrig verksamhet som bedrivits och slutligen enhetens resursanvändning.

2. Årets revisionsinsatser

Internrevisionen vill understryka att redogörelsen till stor del är problemorienterad och inte ger en helhetsbild av universitetets verksamhet inom de reviderade områdena. En del av de iakttaga bristerna är åtgärdade eller håller på att åtgärdas. Uppföljning av 2012 års revisionsinsatser har endast gjorts av Etablering av forskningsanläggning i Lövsta. Uppföljning av att kvarstående brister i denna granskning samt av övriga granskningar från 2012 kommer att rapporteras till styrelsen i februari 2014.

Internrevisionens granskningsrapporter finns tillgängliga på universitetets hemsida.
<https://internt.slu.se/sv/styrning-och-organisation/internrevision/>

2.1 Intern kommunikation och informationsspridning¹

Kommunikation är ett viktigt verktyg för att universitetet ska uppnå sin vision och sina mål. Detta gäller såväl den interna som den externa kommunikationen. För att den interna styrningen och kontrollen inom universitetet ska fungera väl måste rätt anställd nås av rätt meddelande i rätt tid samt vid behov ha tillgång till relevant information.

Bristfällig intern kommunikation och informationsspridning riskerar att ge medarbetarna sämre förutsättningar att utföra ett effektivt arbete. Det kan även leda till svårigheter för universitetets ledning att styra och leda universitetets verksamhet. Bristande kommunikation kan dessutom leda till oönskad ryktesspridning.

Företaget Nordisk kommunikation har på internrevisionens uppdrag undersökt den interna kommunikationen på SLU genom en enkätundersökning bland de anställda.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav de väsentligaste var:

- att universitetsledning ökar sin synlighet och tydlighet
- att de mest effektiva kanalerna och aktörerna för olika informationsområden identifieras och används i framtida intern kommunikation
- att åtgärder vidtas för att förbättra de brister i kommunikativa förmågor, framför allt konflikthantering, som iakttagits hos SLU:s chefer
- att pågående arbete med att utveckla och förbättra medarbetarwebben fortsätter

Åtgärdsplan med anledning av denna rapport och nedanstående rapport om SLU:s kommunikation med studenterna kommer att presenteras för styrelsen vid sammanträdet i juni 2013.

2.2 SLU:s kommunikation med studenterna²

Att SLU har en bra kommunikation med studenterna är av stor betydelse för att upprätthålla en bra studiemiljö med utbildning av hög kvalitet. Det är också en förutsättning för att universitetet ska kunna följa gällande regelverk med en hög grad av studentinflytande. Internrevisionen har som en del av sin granskning av SLU:s interna kommunikation låtit universitetets studenterrepresentanter få värdera kommunikationen och ge sitt omdöme om universitetet som kommunikationsaktör.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav de väsentligaste var:

¹ 2012-11-06, dnr SLU ua Fe.2012.1.0-3426

² 2012-11-06, dnr SLU ua Fe.2012.1.0-3426

- att universitetsledningen blir mer synlig och tydlig i sin kommunikation med studenterna
- att ansvaret för informationsspridning och kommunikation med studenter tydliggörs
- att åtgärder vidtas för förbättrad informationsspridning till studenterna
- att en översyn görs av de system som hanterar studierelaterad information i syfte att skapa en enhetlig, lättillgänglig och användarvänlig IT-miljö för SLU:s studenter

Som angavs i föregående avsnitt kommer en åtgärdsplan med anledning av denna rapport att presenteras för styrelsen vid sammanträdet i juni 2013.

2.3 Prefektens arbetssituation³

Prefekterna har huvudansvar för institutionernas verksamhet och är därigenom även nyckelpersoner när det gäller universitetets interna styrning och kontroll. Samtidigt är prefektuppdraget vanligen en deltidssyssla för lärare och forskare som utses för tre år i taget. En viktig förutsättning för att prefekterna ska kunna utöva ett professionellt ledarskap är ett bra administrativt och organisatoriskt stöd. Internrevisionen granskade genom en webbenkät prefekternas upplevelse av sin arbetssituation. Svarsfrekvensen var 86 %.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav de väsentligaste var:

- att universitetsledningen för diskussioner angående enkätresultatet med dekaner och fakultetsdirektörer, samt att man inom ramen för dessa diskussioner även betonar vikten av god kommunikation mellan fakultetsledning/fakultetskansli och prefekter
- att samtliga prefekter regelbundet erbjuds medarbetarsamtal med sin närmaste chef
- att åtgärder vidtas för att förbättra möjligheterna att hantera den psykiska ansträngning som prefektuppdraget idag utgör
- att avdelningen för infrastruktur, IT-avdelningen, Grants Office och Kommunikationsavdelningen fortsätter sitt arbete med att förbättra det stöd de erbjuder kärnverksamheten.

2.4 Etablering av forskningsanläggning i Lövsta⁴

Att djurhållningen vid SLU:s anläggningar är av yppersta klass är av stor vikt för universitetets anseende som forskningsuniversitet med nationellt ansvar inom djur- och

³ 2012-06-27, dnr SLU ua Fe.2012.1.1-1949

⁴ 2012-03-02, dnr SLU ua. FE.2012.1.0-575

livsmedelsområdet. Det nationella forskningscentrumet för lantbrukets djur i Lövsta togs i drift under hösten 2011. I samband med detta uppstod vissa brister, bland annat i djurhållning. Internrevisionen genomförde därför i början av 2012 en granskning av planeringen inför och igångsättandet av anläggningen. Målet var att klarlägga hur igångsättandet av verksamheten hanterades i syfte att belysa hur den interna styrningen och kontrollen fungerade. Styrelsen beslutade i samband med fastställandet av rapporten att internrevisionens uppföljning av att iakttaga brister åtgärdats skulle rapporteras i årsrapporten för verksamhetsåret 2012.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav vissa åtgärdats. Kvar av de väsentligaste rekommendationerna är:

- att pågående arbete med att förbättra arbetsmiljön fortsätter samt att uppföljning görs av att dessa åtgärder ger önskat resultat
- att vidtagna åtgärder för förbättrad djurhälsa och djurskydd fortsätter samt att uppföljning görs av att dessa åtgärder ger önskat resultat.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har kommit igång och implementerats i verksamheten. Arbetsrutiner har tagits fram och utvecklas kontinuerligt. Någon uppföljning av arbetsmiljön har dock inte skett. Det ska enligt plan ske när verksamheten når en mer långsiktig stabilitet. Fortfarande har man inte helt kunna fastställa hur stor en kontinuerlig arbetsstyrka i kostallet behöver vara. Tjänsten som stallförman i kostallet är just nu vakant.

Arbetet med förbättrad djurhälsa fortskrider. Djurhälsan är god tack vare ökad bemanning, men problem med kalvar och klövar kvarstår. Tekniken är inte tillräckligt stabil och ändamålsenlig. Ombyggnationer och förbättringar i logistik pågår och planeras fortsätta för att ytterligare förbättra djurhälsan.

2.5 Översiktlig granskning av årsredovisningen 2011

Internrevisionen har fram till 2012 årligen översiktligt granskat årsredovisningen innan den behandlas i styrelsen.

Internrevisionen konstaterade vid granskningen av årsredovisningen för 2011 att inget framkommit som tyder på att årsredovisningen inte i allt väsentligt uppfyller kraven på åiterrapportering och redovisning samt ger en rättvisande bild av universitetets verksamhet.

3. Uppföljning av tidigare års revisionsinsatser

Nedanstående uppföljning av tidigare års revisionsinsatser har gjorts genom att verksamheten har fått svara på vilka åtgärder som vidtagits samt vad som kvarstår. Någon djupare verifiering eller granskning av inkomna svar har inte gjorts.

Kvarstående rekommendationer kommer att följas upp i årsrapport för verksamhetsåret 2013 som avlämnas till styrelsen i februari 2014.

3.1 Ladok⁵

God kvalitet i universitetets administrativa system är av största vikt för att redovisning och rapportering såväl internt som externt ska vara tillförlitlig och rättvisande.

I Ladok samlas information om antagning, examination m.m. om studenter. Dessutom utgör utdata ur systemet underlag för beslut och åiterrapportering. Under många år har brister noterats i den information som hämtas ur Ladok.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav vissa är åtgärdade. Kvar av de väsentligaste rekommendationerna är:

- att det tydliggörs i vilken utsträckning systemägare har rätt att teckna avtal med extern part
- att de krav på kronologi och systematik som ställs på Ladok enligt gällande förordningar följs, genom att rutiner för hantering av en s.k. verifikationslista tas fram och implementeras

Universitetsdirektören ska under året besluta om delegation till systemägare att teckna avtal med extern part.

Avdelningen för student och utbildningsservice arbetar med nya rutiner för hantering av verifikationslista för att under 2013 implementera hanteringen på ett administrativt smidigt sätt inför en planerad övergång till ett nytt system, Ladok3.

3.2 Studentrekrytering⁶

Söktrycket till universitetets program på grundnivå har under många år varit förhållandevis konstant. Vissa utbildningar är populära, men cirka hälften av programmen har inte fyllt sina platser. Snedrekryteringen är dessutom ett stort problem då många studenter hamnar i grupper med sned eller mycket sned könsfördelning.

Utifrån noterade brister lämnade internrevisionen ett antal rekommendationer varav merparten åtgärdats. Kvar av de väsentligaste rekommendationerna är:

- att kommunikationsplanernas innehåll tydliggörs och fastställs

På grund av regeringens nedskärningar av grundutbildningsanslaget och minskningen av antalet studieplatser till följd av detta, samt på grund av den pågående omorganisationen som ska träda ikraft 2014, har arbetet med breda eller riktade rekryteringskampanjer inte haft hög prioritet under året.

⁵ 2011-05-05, dnr SLU ua Fe.2011.1.0-1214

⁶ 2009-09-29, dnr SLU ua 10-2645/09

I det pågående förändringsarbetet betonas vikten av en tydlig styrning av utbildningarna och behovet av harmonisering av SLU:s administrativa rutiner. När utbildningsutbudet för läsåret 2014/15 slutligt fastställs bör även kommunikationsplanerna för programmen aktualiseras och ligga till grund för planeringen av rekryteringsaktiviteter.

3.3 Rekrytering av professor och befordran till professor⁷

Med anledning av en skrivelse till rektor i januari 2008 fick internrevisionen i uppdrag av rektor att kartlägga processerna för rekrytering av och befordran till professor, identifiera problemområden inom processerna och lämna förslag till förbättringar. Internrevisionen genomförde en granskning som koncentrerades till områdena rekrytering av och befordran till professor.

Av de mer väsentliga rekommendationer som lämnades kvarstår följande:

- att personalavdelningen bör ansvara för och stödja fakulteterna med att ta fram strukturerade och enhetliga arbetsätt samt att följa upp att de fungerar och används

Personalavdelningen arbetar med att ta fram en reviderad anställningsordning utifrån gällande regelverk och en planerad forskar- och lärarkarriär vid SLU. I samband med att anställningsordningen fastställs ska personalavdelningens ansvar i rekryteringsprocessen tydliggöras.

3.4 Behörigheter i administrativa IT-system⁸

Behörighetsadministrationen har förbättrats under de senaste åren. Det finns dock fortfarande vissa brister i hanteringen som behöver åtgärdas för att säkra god intern styrning och kontroll.

Av de mer väsentliga rekommendationer som lämnades kvarstår följande:

- att dokumenterade rutiner för loggning i system införs och att det där framgår vilka avvikelser som måste följas upp och hur det ska utföras
- att rutiner för rensning och ändring av behörigheter införs

Dokumenterade rutiner finns för loggning i ekonomisystemet Agresso och fakturasystemet Baltzar/Palette men rutiner för uppföljning av avvikelser saknas.

Det finns fortfarande brister i behörighetsadministrationen. Ett nytt system för behörighet⁹ och identitet IDIS har tagits i drift. Via systemet hanteras tilldelning samt

⁷ 2008-06-05, Dnr SLU ua 10-2112/08

⁸ 2007-02-15, dnr SLU ua 10-345/07

borttagning av konton och e-post, liksom begäran om behörighet till de administrativa systemen. Avsikten är att IDIS ska utvecklas vidare för att hantera behörighetsändringar vid olika roller och befattningar. Detta kommer att göras under 2013.

Merparten av funktionerna i den tidigare personaldatabasen ANSTI som bland annat hanterat behörigheter är ersatta. Vissa funktioner återstår, men den 30 april ska arbetet att ersätta dessa vara slutfört.

4. Rådgivningsuppdrag

4.1 Lokalförsörjning

Internrevisionen har haft ett rådgivningsuppdrag under 2012; inom området lokalförsörjning. Uppdraget har inte avrapporterats till styrelsen utan detta sker i stället här.

Merparten av internrevisionens insats inom lokalområdet har föranletts av styrelsens och ledningens begäran om oberoende extern revision inom lokalområdet. Detta arbete har utförts av konsulter från revisionsbyrån KPMG. Internrevisionen medverkan i arbetet har främst bestått i att koordinera revisionsinsatsen, bistå vid insamling av material och tillhandahålla bakgrundsinformation.

För övrigt har internrevisionen inom ramen för detta rådgivningsuppdrag haft en tät dialog med universitetsledningen i lokalärenden och följt de ärenden som behandlats i styrelsen.

Internrevisionen ska i enlighet med revisionsplanen för 2013 fortsätta att stödja universitetsledningen i detta arbete.

4.2 Övriga rådgivningsuppdrag

Internrevisionen kontaktas ofta av enheter inom universitetet när det gäller råd och stöd i olika frågor. Detta är en viktig del av internrevisionens verksamhet. Frågorna är ofta kopplade till tidigare granskningar. I övrigt har frågorna berört ett stort spektrum såsom regler vid förmåner avseende gåvor och uppvaktning av anställda, intern och extern representation och akademiska högtider. Internrevisionen har även kontaktats i frågor som rör upphandlings- och avropsrutiner, etisk policy, försäkringsfrågor, attestordning och hantering av avtalsvillkor med extern finansiär. De råd som ges och den kunskap som inhämtas i samband med rådgivning inkluderas i den årliga riskanalys som internrevisionen genomför av verksamheten.

5. Övrig verksamhet

Under 2012 har internrevisionen genomfört en upphandling av internrevisionstjänster. Från 15 augusti har SLU ramavtal med tre revisionsbyråer där KPMG är rankad först. Ramavtalet omfattar förutom att genomföra granskningar vara ett stöd till enheten i de frågor som ligger inom byråns kompetensområden.

Två av årets granskningar; prefekternas arbetssituation och intern kommunikation och informations-spridning, har föranlett särskild uppmärksamhet och internrevisionen har inbjudits att presentera dem i olika sammanhang. Enheten har bland annat varit inbjuden till ledningsrådet, rektors prefektmöte, universitetsledningens kurs för nya ledamöter i fakultetsnämnderna, ledningskansliets avdelningsmöte och nätverksmöte som anordnas för SLU:s kommunikatörer. Granskningen av prefekternas arbetssituation följdes även upp av en artikel i personaltidningen Resurs. Internrevisionen var även varit inbjuden till studentkårernas utbildningsråd för att presentera granskningen av SLU:s kommunikation med studenterna.

I enlighet med internationell standard för internrevision har enheten ett program för kvalitetssäkring- och kvalitetsförbättring. I juni fastställdes den senaste versionen av programmet ”IKON 2012 – 2013, Internrevision för kvalitet och nytta”. En av de prioriterade punkterna för kvalitetsförbättring är att förbättra handläggningsrutiner i samband med rapportering till styrelsen. Ett viktigt steg i detta förbättringsarbete togs i samband med att styrelsen i december beslutade om en ändring i internrevisionens instruktioner.

Inom ramen för kontinuerlig kompetensutveckling och omvärldsbevakning har revisionen bland annat deltagit i föreningen Internrevisorernas kurser och deltagit i det årliga mötet för det nordiska internrevisionsnätverket NIRUH som 2012 arrangerades av Chalmers och Göteborgs universitet. Internrevisionen har även deltagit i en konferens som nordiska universitetsadministratörsnätverket NUAS anordnade i Stockholm med temat ”Communication Challenges for Nordic Universities”.

Samarbetet med internrevisionen vid Uppsala universitet har fortsatt. Detta samarbete är framför allt inriktat på erfarenhetsutbyte och kvalitetsfrågor. Två möten har hållits med Mälardalsnätverket för internrevisorer på högskoleområdet. Detta nätverk består av KI, KTH, UU, Mälardalens högskola och SLU.

Ekonomistyrningsverket, ESV, ska i en årlig rapport till regeringen analysera och bedöma statusen på statlig internrevision. Insamling av de uppgifter som ligger till grund för den senaste färdigställda rapporten skedde i en enkät som besvarades i februari 2012. ESV:s rapport (ESV 2012:1, 2012-04-04) listar SLU som en av 39 myndigheter med den relativa poängen 1,0 på en skala mellan 0 och 1,0. Sammanlagt bedömdes 66 myndigheter. Motsvarande uppgifter för 2012 har lämnats och resultatet i form av ESV:s rapport till regeringen kommer i slutet av mars 2013.

6. Resursanvändning

Enhetens kostnader 2012 uppgick till 2 269 tkr som förutom lön inkluderade konsultkostnader om 246 tkr, lokalkostnad, kompetensutveckling, resor, overhead m.m. Bemanningen uppgick till drygt 2 årsarbetare inkluderande arvoderad expert under två veckor samt konsulttid som uppskattas till 211 timmar.

Inga Astorsdotter
Internrevisionschef

Anne Nilsson
Internrevisor