



Rektor

Att förebygga och utreda oegentligheter

Beslut

Styrelsen beslutar

att fastställa internrevisionens rapport Att förebygga och utreda oegentligheter samt

att fastställa rektors åtgärdsplan med anledning av rapporten.

Ärendet

I enlighet med revisionsplanen för 2017 har internrevisionen granskat SLU:s arbete med att förebygga och utreda oegentligheter. Internrevisionens sammanfattande bedömning är att arbetet med att förebygga och utreda oegentligheter kan förbättras, och därmed stärka den interna styrningen och kontrollen avseende oegentligheter. Med anledning av detta rekommenderar internrevisionen ett antal åtgärder.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av biträdande universitetsdirektör Birgitta Wikmark Carlsson.

Rolf Brennerfelt

Birgitta Wikmark Carlsson

Kopia för kännedom

Prorektor

Dekanerna

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Internrevisionen

SLU ID: SLU.ua 2017-2241

2018-02-19

Att förebygga och utreda oegentligheter

Rapport från internrevisionen

Innehåll

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund och motiv	4
3	Granskningens omfattning och inriktning	4
	3.1 Genomförande.....	5
	3.2 Generell beskrivning av effektiv hantering av oegentlighetsrisker.....	5
4	SLU:s arbete med att förebygga och utreda oegentligheter.....	5
	4.1 Värdegrund och kultur	5
	4.2 Utbildning och information.....	6
	4.3 Riskanalys.....	7
	4.4 Utredningar	8

1 Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2017 granskat SLU:s arbete med att förebygga och utreda oegentligheter. Syftet med granskningen var att bedöma om universitetet har betryggande processer för att förebygga och utreda oegentligheter.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att arbetet med att förebygga och utreda oegentligheter kan förbättras, och därmed stärka den interna styrningen och kontrollen avseende oegentligheter. Internrevisionens bedömning grundar sig främst på följande:

- Värdegrunden sprids och efterlevs inte alltid i alla delar av SLU, och den interna kulturen varierar beroende på organisation och geografisk plats. Detta kan leda till ökad risk för oönskade beteenden, inklusive oegentligheter.
- Nuvarande utbildning- och informationsinsatser avseende oegentligheter saknar viktiga delar så som vilka SLU:s stora oegentlighetsrisker är, samt hur de interna processerna för att rapportera och utreda oegentligheter fungerar.
- Det saknas systematiska riskanalyser på avdelnings- och institutionsnivå, och SLU:s strategiska riskanalyser beaktar inte oegentlighetsrisker.
- Det saknas en formaliserad utredningsprocess för misstänkta oegentligheter, exempelvis hur de ska dokumenteras och utredas, inklusive hur roller, ansvar och mandat ska fördelas. Det saknas även tydligt stöd för hur medarbetarna ska rapportera in misstänkta ärenden.

De väsentligaste rekommendationerna är i korthet följande:

- Att fortsätta utveckla och kontinuerligt arbeta med att sprida värdegrunden och kulturen inom SLU. Ett tydligt budskap gällande hur medarbetare förväntas bete sig samt konsekvenser av att frångå sådant beteende är en viktig del av det förebyggande arbetet mot oegentligheter.
- Utveckla introduktions- samt chefsutbildning till att innehålla mer information om oegentligheter, så som verksamhets-specifika oegentlighetsrisker, dilemmadiskussioner med SLU-anpassade situationer, samt information om processerna för att rapportera och hantera oegentligheter.
- Att hänsyn till oegentlighetsrisker tas i universitetets strategiska riskanalys.
- Att utveckla riskhanteringen så att alla avdelningar/institutioner identifierar och utvärderar risker i sina processer, samt att väsentliga risker som inte hanteras lokalt rapporteras uppåt i organisationen.
- Att formalisera roller, ansvar och mandat inom processen att förebygga och utreda oegentligheter.

2 Bakgrund och motiv

Under de senaste åren har flera korruptionsfall uppmärksammats inom offentlig verksamhet vilket visar på att Sverige inte är immunt mot korruption eller andra typer av oegentligheter. Detta har även drabbat SLU:s verksamhet. Oegentligheter är ett samlingsbegrepp för oönskade beteenden eller handlings sätt som får konsekvenser för verksamheten eller dess anseende. Detta kan omfatta allt från bl.a. korruption, otillbörlig påverkan och bedrägerier till oredlighet i forskning. Enligt statistik från Association of Certified Fraud Examiners¹ uppskattas en typisk organisation förlora ca 5 % av dess årsomsättning genom olika typer av oegentligheter. Exponeringen mot denna finansiella risk kan dock väsentligt mildras genom att organisationen vidtar konstruktiva och förebyggande åtgärder. Enligt föreskrifter till förordningen om intern styrning och kontroll (2007:603) ska SLU dessutom vidta åtgärder om man bedömer att verksamheten kan utsättas för otillbörlig påverkan, bedrägerier eller annan oegentlighet. Det är alltså viktigt att SLU bedriver förebyggande arbete mot oegentligheter både ur ett regulatoriskt och finansiellt perspektiv.

Det är även av stor vikt att eventuella misstankar om oegentligheter hanteras rättssäkert, skyndsamt, enhetligt och med god kvalitet. En väl fungerande hantering är av betydelse för SLU:s trovärdighet som universitet, arbetsgivare och myndighet. Även om det inte förekommer så många ärenden varje år är det viktigt att universitetet har kunskap och beredskap att hantera dem när de väl dyker upp.

Syftet med granskningen var att bedöma om SLU har betryggande processer för att förebygga och utreda oegentligheter. Universitetets verksamhet bygger på förtroende, och en viktig del i att upprätthålla detta förtroende är att universitetet arbetar proaktivt mot oegentligheter och har effektiva processer för att utreda sådana misstankar.

3 Granskningens omfattning och inriktning

Granskningen omfattade en övergripande analys och utvärdering av det arbete som SLU bedriver för att förebygga oegentligheter. Rutiner och processer för att utreda misstänkta oegentligheter innefattades också i granskningen. Brister inom dessa processer riskerar leda till ekonomiska konsekvenser och/eller betydande förtroendeskador för universitetet.

Inom ramen för granskningen ämnade vi besvara följande frågeställningar:

- Är SLUs ledningsstruktur, inklusive värdegrund, styrdokument, utbildning till medarbetare, m.m. ändamålsenlig för att effektivt förebygga oegentligheter?
- Genomförs en strukturerad och periodisk riskanalys för att identifiera och värdera universitetets oegentlighetsrisker?

¹ 2016 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse (ACFE)

- Finns det förebyggande och upptäckande kontroller för att hantera de risker för oegentligheter som identifierats? Utvärderas dessa kontroller periodiskt för att identifiera potentiella gap mellan kontrollerna och de oegentlighetsrisker som universitetet utsätts för?
- Har myndigheten ändamålsenliga rutiner och processer för att anmäla, hantera, och utreda misstänkta oegentligheter?

3.1 Genomförande

Granskningen genomfördes i huvudsak genom intervjuer med ett urval av nyckelpersoner såsom avdelningschefer och enhetsansvariga inom universitetsadministrationen. Intervjufrågor anpassades utifrån respektive chefs/ansvarigs ansvar och befogenhetsnivå. Vidare granskades relaterade styrande dokument och beslut.

Thomas Mellin vid konsultbyrån Transcendent Group AB har genomfört granskningen tillsammans med SLU:s internrevision.

3.2 Generell beskrivning av effektiv hantering av oegentlighetsrisker

För att effektivt hantera oegentlighetsrisker bör organisationer arbeta enligt några grundläggande principer.^{2 3}

- Organisationen bör som grund för arbete mot oegentligheter implementera en tydlig värdegrund, utbildning samt tydliga roller och ansvar.
- Organisationen bör utföra en riskanalys för att identifiera och bedöma relevanta oegentlighetsrisker.
- Organisationen bör implementera kontroller och åtgärder för att förhindra och upptäcka oegentligheter.
- Organisationen bör ha en process som säkerställer ett samordnat tillvägagångssätt för att rapportera och utreda misstänkta oegentligheter, så att eventuella oegentligheter utreds och hanteras på ett effektivt och rättssäkert sätt.

4 SLU:s arbete med att förebygga och utreda oegentligheter

4.1 Värdegrund och kultur

Värdegrunden sprids och efterlevs inte alltid i alla delar av SLU, och den interna kulturen varierar beroende på organisation och geografisk plats. Detta kan leda till ökad risk för oönskade beteenden, inklusive oegentligheter.

En etablerad värdegrund med ett tydligt budskap gällande hur medarbetare förväntas bete sig är en viktig del av organisationens förebyggande arbete mot

² Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide (The Institute of Internal Auditors, The American Institute of Certified Public Accountants, ACFE)

³ Oegentligheter och intern styrning och kontroll (Ekonomistyrningsverket)

oegentligheter. Lika viktigt är det att avsteg från önskat beteende leder till konsekvenser. För att etablera värdegrunden räcker det dock inte att bara publicera en policy på intranät eller att medarbetare signerar ett papper att de förstår denna vid anställning. Istället krävs ett aktivt och fortlöpande arbete i alla delar av organisationen. Att tydligt definiera roller och ansvar samt utveckla processer och stöd i linje med värdegrunden kan bidra till att stärka denna.

Under de senaste åren har olika former av oegentligheter förekommit inom SLU, som universitetet utrett och hanterat. Det har även förekommit andra beteenden som inte varit i linje med den interna värdegrunden. Detta indikerar att SLU:s värdegrund och kultur inte har satt sig i alla delar av verksamheten. I organisationer med geografiskt utspridd verksamhet (likt SLU) är det extra svårt, men också extra viktigt, att förmedla sin värdegrund och hålla den aktuell. SLU har som en del av strategin för 2017-2020 inlett ett arbete där samtliga institutioner/ avdelningar ansvarar för att bedriva ett aktivt värdegrundsarbete⁴. Arbetet genomförs med stöd av personalavdelningen.

A. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att vidta åtgärder så att samtliga institutioner/avdelningar aktivt arbetar med att sprida den interna värdegrunden och kulturen inom SLU. Universitetet bör även övervaka efterlevnad av interna regler och värdegrunden, och tydligt agera mot eventuella avsteg.

4.2 Utbildning och information

Nuvarande utbildnings- och informationsinsatser avseende oegentligheter saknar detaljer om vilka SLU:s stora oegentlighetsrisker är, samt hur de interna processerna för att rapportera och utreda misstänkta oegentligheter ser ut.

Inom SLU finns flera olika utbildningar, informationskanaler och vägledningar som kommunicerar information gällande oegentligheter. Exempelvis har detta gjorts gällande mutor och gåvor via universitetsadministrationens nyhetsbrev (september 2016), personalavdelningens personalnytt (februari 2017), och genom ”Riktlinjer avseende givande och tagande av gåvor och andra förmåner” (2013-06-15). På chefsutbildningen ges även information om bland annat mutor och bestickning.

Det saknas dock tydlig information om hur de interna processerna för att rapportera och utreda oegentligheter fungerar, samt vilka SLU:s stora oegentlighetsrisker är. Vidare går enligt uppgift inte alla chefer på chefsutbildningen eftersom ansvaret att anmäla till kursen ligger på överordnad chef, och detta ibland missas. I gjorda

⁴ Anslagsfördelning och uppdrag för 2017, Bilaga 1:2. Planerade aktiviteter i enlighet med SLU:s strategi, fokusområde 1.d.

intervjuer framkom det även att medvetenheten kring administrativa regler för att reducera risker för oegentligheter, som exempelvis för inköp och upphandling, uppfattas som förhållandevis låg inom delar av organisationen. Detta är en indikation på att utbildningen kan förtydligas och förbättras.

Bristande kunskap kan leda till att medarbetare inte identifierar misstänkta oegentligheter och/eller inte vet var de ska vända sig för att rapportera sådant. Detta kan leda till att universitetet inte får kännedom om misstänkta situationer och därmed inte kan hantera dessa.

B. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utveckla introduktions- samt chefsutbildning till att innehålla utökad och kompletterande information om oegentligheter. Det bör även säkerställas att alla medarbetare genomgår lämplig utbildning. Utbildningarna bör inkludera verksamhetsspecifika oegentlighetsrisker, d.v.s. anpassas till oegentlighetsrisker som medarbetare på SLU kan utsättas för. Exempelvis kan detta handla om muta och korruption vid upphandling och inköp, eller oredlighet inom forskning. Med fördel kan tidigare oegentlighetshändelser som inträffat på SLU, andra lärosäten och/eller myndigheter användas som exempel i dilemma-diskussioner. I utbildningarna bör medarbetarna även få information om de interna processerna för att hantera misstänkta oegentligheter, inklusive hur man ska gå till väga för att rapportera sådant.

4.3 Riskanalys

Det saknas systematiska riskanalyser på avdelnings- och institutionsnivå, och SLU:s strategiska riskanalyser beaktar inte oegentlighetsrisker.

Enligt vedertagna ramverk⁵ ska organisationer ta hänsyn till oegentlighetsrisker som en del av sin riskanalys för att kunna påvisa god intern styrning och kontroll.

SLU utför i enlighet med Förordningen (2007:603) om intern styrning och kontroll (FISK) en riskanalys för att identifiera risker för verksamheten. Den strategiska riskanalys består av en sammansättning av universitetsadministrationens samt de fyra olika fakulteternas riskanalys, och används som ett underlag för styrelsens ställningstagande enligt FISK i årsredovisningen. Dock har oegentlighetsrisker inte beaktats i denna analys de senaste åren.

Vidare saknar SLU en systematisk process för att säkerställa att riskanalyser utförs på avdelnings- och institutionsnivå i hela organisationen. Trots att det finns stöd⁶ för att utföra riskanalyser är det inte särskilt väl känt och görs inte i någon större utsträckning. I de fall det görs följs det inte upp eller sammanställs centralt.

⁵ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) internal control framework

⁶ Instruktion för riskhantering SLU ua 2014.2.10-129

Avsaknad av en systematisk process (och uppföljning) kan leda till att SLU inte fångar upp och hanterar verksamhetens relevanta risker.

Att identifiera och bedöma de risker universitetet utsetts för är en viktig beståndsdel i det förebyggande arbetet mot oegentligheter, då detta är grundläggande för att kunna prioritera åtgärder på det mest effektiva sättet.

C. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att ta hänsyn till oegentlighetsrisker i organisationens strategiska riskanalyser. Universitetsledningen bör vidare överväga att utveckla de nuvarande riskanalysprocesserna för att säkerställa att alla avdelningar/institutioner arbetar med att identifiera och utvärdera de risker de ställs inför inom sina respektive processer. Även här bör oegentlighetsrisker beaktas. De risker som berörd avdelning själv inte kan hantera bör rapporteras uppåt i organisationen. Genom att aggregera upp risker från hela organisationen kan SLU:s ledning och styrelse få en bättre överblick över de risker som verksamheten utsätts för, och på så vis kunna prioritera åtgärder på det mest effektiva sättet.

4.4 Utredningar

Det saknas tydligt stöd för var och hur medarbetarna ska rapportera misstänkta oegentligheter. Det saknas även en formaliserad utredningsprocess för hur dessa ska hanteras.

Enligt statistik från ACFE⁷ identifieras ca 40 % av alla oegentligheter via tips. Därför är det viktigt att organisationer har en bra och tydlig process, samt gott stöd för hur medarbetare kan rapportera misstänkta oegentligheter, gärna med möjligheten att vara anonym. Avsaknad av detta hos SLU ökar risken för att misstankar inte rapporteras. Inom SLU ska misstankar om oredlighet inom forskning skriftligen meddelas till dekanus. Misstankar om andra typer av oegentligheter meddelas normalt sett till jurister eller säkerhetschefen, via email eller telefonsamtal. Det finns även möjlighet att rapportera via ett webbaserat rapporteringsformulär som används för incidenter. Personal-, ekonomi-, och internrevisionsavdelningarna tar även de ibland emot sådan information. Dock saknas det tydliga riktlinjer och stöd för medarbetarna och allmänhet om hur de ska förmedla misstankar om oegentligheter.

Den 1 januari 2017 trädde en ny lag i kraft som ger visseblåsare ett förstärkt skydd. Lagen ger arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden ett särskilt skydd mot att drabbas av repressalier från arbetsgivarens sida. Även om

⁷ 2016 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse

lagen inte innebär något större förändring för offentliganställda kan repressalier vid larm om allvarliga missförhållanden leda till att anställd erhåller skadestånd.⁸

Stöd för utredningsprocessen är viktigt för att säkerställa att utredningar är konsekventa, och sker skyndsamt och rättssäkert. Indikationer på oegentligheter utreds normalt av jurister på uppdrag av universitetsdirektören och resultatet rapporteras tillbaka. För ärenden relaterat till oredlighet i forskning finns formella rutiner. Dock saknas det annat stöd för utredning av andra typer av oegentligheter. Exempelvis saknas roller, ansvar, mandat, samt krav på dokumentation, sammanställning av inkomna ärenden, och hur rapportering ska ske. Vissa medarbetare är vana utredare och behöver mindre stöd i processen. Dock finns det medarbetare i organisationen som kan bli involverade och som saknar sådan erfarenhet, och därmed behöver mer hjälp och stöd. Att tydliggöra – i den mån det är möjligt – vad som ska ingå i en utredning bidrar till en mer effektiv utredning. Vidare kan sådant stöd minska nyckelpersonsberoende om erfarna utredare lämnar organisationen.

Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger:

D. att formalisera och kommunicera rapporteringsvägar för tips om alla typer av oegentligheter. För att underlätta för medarbetare och allmänhet att rapportera in misstankar om alla olika typer av oegentligheter (inte bara oredlighet i forskning), bör SLU tydligare kommunicera hur detta kan gå till. Exempel kan vara att rapportera till juridik, säkerhetschef, internrevision, personalchef, eller närmaste chef. Det är även viktigt att dessa personer/chefer får tillräckligt med stöd och information för att veta hur de ska agera vidare.

Medarbetare bör också kunna rapportera misstankar om oegentligheter via det nuvarande incidentformuläret, även om det bör uppdateras och anpassas för ett sådant ändamål. Vidare bör universitetsledningen beakta möjligheten att rapportera misstankar anonymt, då det ger medarbetarna en större uppfattad säkerhet mot eventuella repressalier. När ledningen fastslagit lämpliga rapporteringsvägar bör dessa inkluderas i informationsflöde och utbildningar.

E. att inkomna tips förtecknas. För att säkerställa en konsekvent hantering av inkomna ärenden bör dessa sammanställas av en ansvarig funktion/person, oavsett hur misstanken framkommit. En förteckning kan underlätta uppföljning för att säkerställa att utredningar sker skyndsamt och rättssäkert. En god överblick av ärenden kan även ligga som grund för framtida riskanalyser.

F. att utveckla stöd för medarbetare som utreder oegentlighetsärenden, och formalisera roller, ansvar och mandat inom processen. Även om utredningarna skiljer sig åt, så kan ett stöd skapar bättre förutsättningar för att utredningar

⁸ Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

sker skyndsamt och rättssäkert. För närvarande finns stöd för processen med att utreda oredlighet inom forskning. Denna riktlinje är dock från 2011 och bör ses över för att bedöma aktualitet. SLU rekommenderas att utveckla en liknande riktlinje samt stöd för processen att utreda andra typer av oegentligheter. Dessa processer bör i grunden vara liknande och kan därför med fördel kombineras. Det är också viktigt att dessa riktlinjer tydliggör processen genom att formalisera roller, ansvar och mandat.

Inga Astorsdotter

Internrevisionschef

Lisbeth Sundkvist Johansson

Internrevisor

Version 2018-02-06 avsedd för styrelsemöte 2018-02-19.

Åtgärdsplan med anledning av internrevisionens rapport om att förebygga och utreda oegentligheter

Syftet med granskningen var att bedöma om universitetet har betryggande processer för att förebygga och utreda oegentligheter.

Internrevisionens rekommendationer redovisas nedan tillsammans med information om hur rekommendationerna tas omhand av organisationen.

Universitetsledningens uppfattning är att hanteringen av risker rörande oegentligheter i dagsläget är tillfredsställande. Ledningen anser vidare att eventuella åtgärder för att ytterligare förbättra riskhanteringen på detta område måste stå i proportion till bedömd risk/nytta. Att eliminera alla risker är inte möjligt. Rapporten är i vanlig ordning skriven som ett svar på internrevisionens rapport, inte som ett heltäckande dokument kring allt arbete som görs i syfte att minska risken för oegentligheter i verksamheten.

Inledning

SLU är ett medelstort universitet med knappt 3 000 anställda, knappt 4 000 studenter, 600 forskarstudenter, tre campus och verksamhet/forskning på 30-talet orter över hela Sverige. Inkluderat hyror på 425 MSEK, köper SLU varor och tjänster för 1,5 miljarder per år, och i verksamheten hanteras 430 fastigheter. Givetvis finns risker för oegentligheter vid SLU, och universitetet har, precis som de flesta andra lärosäten, haft incidenter som lett till åtgärder.

SLU bedriver, och har under lång tid bedrivit, ett gediget arbete för att identifiera risker och förebygga dem. På ledningsnivå identifieras årligen de viktigaste riskerna för verksamheten samt hur de ska tas om hand. Riskanalysen redovisas årligen för styrelsen. Arbetet med riskanalys har under senare år reviderats. Efter att ledningen tidigare har redovisat en lång lista på risker, identifieras och listas numera de viktigaste riskerna för verksamheten. Sedan det nya sättet att arbeta med risker infördes, har risk för oegentligheter inte identifierats som en allvarlig risk för

verksamheten. Detta innebär återigen inte att risk för oegentligheter inte finns, men det betyder att ledningen anser att denna risk i dagsläget är väl hanterad, även om förbättringar kan göras.

SLU styr verksamheten med strategiska planer, delegationsordning, värdegrund, mål, budget och verksamhetsplaner, men också med ett regelverk med policies och riktlinjer. Bland dem finns såväl chefs- som medarbetarpolicy. Det framgår tydligt att ledarskapet utförs med delegation till chefer och förutom chefens ansvar att följa den riktning som SLU pekat ut, finns även tydliga exempel på vad som ingår i en medarbetares ansvar. I grund och botten bygger riskhanteringen inom detta område på att chefer såväl som medarbetare är insatta i och verkar i enlighet med regelverk och värdegrund.

Värdegrund och kultur

Internrevisionens rekommendation

A) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

att vidta åtgärder så att samtliga institutioner/avdelningar aktivt arbetar med att sprida den interna värdegrunden och kulturen inom SLU.

Universitetet bör även övervaka efterlevnad av interna regler och värdegrunden, och tydligt agera mot eventuella avsteg.

B) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger

att utveckla introduktions- samt chefsutbildning till att innehålla utökad och kompletterande information om oegentligheter. Det bör även säkerställas att alla medarbetare genomgår lämplig utbildning.

Utbildningarna bör inkludera verksamhets specifika oegentlighetsrisker, dvs. anpassas till oegentlighetsrisker som medarbetare på SLU kan utsättas för. Exempelvis kan detta handla om muta och korruption vid upphandling och inköp, eller oredlighet inom forskning. Med fördel kan tidigare oegentlighetshändelser som inträffat på SLU, andra lärosäten och/eller myndigheter användas som exempel i dilemma-diskussioner. I utbildningarna bör medarbetarna även få information om de interna processerna för att hantera misstänkta oegentligheter, inklusive hur man ska gå till väga för att rapportera sådant.

ÅTERKOPPLING & ÅTGÄRDER

A: Det pågår sedan lång tid ett aktivt arbete med värdegrund och kultur inom SLU. Som komplement till detta föreslås följande:

- att SLU ser över möjligheter att tydliggöra formuleringar i riktlinjer som rör risk för oegentlighet. (**Personalavdelningen i samverkan med Ledningskansliet/2018**)

- att värderingsrelaterade frågor regelbundet tas upp på SLU:s chefsmöten på olika nivåer. **(Personalavdelningen i samverkan med Ledningskansliet/2018)**
- att SLU undersöker lämpliga sätt att informera leverantörer om hur vi arbetar med att förebygga risk för oegentligheter. **(Ekonomiavdelningen/2018)**
- Se över om det finns skäl att komplettera befintliga policys och andra regelverk med en särskild uppförandekod (ibland kallad Code of Conduct). **(Personalavdelningen i samverkan med ledningskansliet/2018)**

B: Även här pågår ett arbete. Chefs- och ledarutbildningar revideras och det säkerställs att oegentlighetsrisker tas upp på ett effektivt och bra sätt. Bland annat genomför universitetets chefsjurist nu en informations- och utbildningsinsats för prefekter m.fl. som går ut på att höja kunskap och beredskap för risk för oegentligheter. Universitetsledningens bedömning är att detta arbete är tillfyllest i dagsläget.

Riskanalys

Internrevisionens rekommendation

- C) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger** att ta hänsyn till oegentlighetsrisker i organisationens strategiska riskanalyser. Universitetsledningen bör vidare överväga att utveckla de nuvarande riskanalysprocesserna för att säkerställa att alla avdelningar/institutioner arbetar med att identifiera och utvärdera de risker de ställs inför inom sina respektive processer. Även här bör oegentlighetsrisker beaktas. De risker som berörd avdelning själv inte kan hantera bör rapporteras uppåt i organisationen. Genom att aggregera upp risker från hela organisationen kan SLU:s ledning och styrelse få en bättre överblick över de risker som verksamheten utsätts för, och på så vis kunna prioritera åtgärder på det mest effektiva sättet.

ÅTERKOPPLING & ÅTGÄRDER

C: Arbete pågår. SLU:s ledning gör bedömningen att det finns rutiner som fångar risker för att kunna prioritera.

Utredningar

Internrevisionens rekommendation

- D) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger** att formalisera och kommunicera rapporteringsvägar för tips om alla typer av oegentligheter. För att underlätta för medarbetare och allmänhet att rapportera in misstankar om alla olika typer av oegentligheter (inte bara oredlighet i forskning), bör SLU tydligare kommunicera hur detta kan gå

till. Exempel kan vara att rapportera till juridik, säkerhetschef, internrevision, personalchef eller närmaste chef. Det är även viktigt att dessa personer/chefer får tillräckligt med stöd och information för att veta hur de ska agera vidare. Medarbetare bör också kunna rapportera misstankar om oegentligheter via det nuvarande incidentformuläret, även om det bör uppdateras och anpassas för ett sådant ändamål. Vidare bör universitetsledningen beakta möjligheten att rapportera misstankar anonymt, då det ger medarbetarna en större uppfattad säkerhet mot eventuella repressalier. När ledningen fastslagit lämpliga rapporteringsvägar bör dessa inkluderas i informationsflöde och utbildningar.

E) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att inkomna tips förtecknas. För att säkerställa en konsekvent hantering av inkomna ärenden bör dessa sammanställas av en ansvarig funktion/person, oavsett hur misstanken framkommit. En förteckning kan underlätta uppföljning för att säkerställa att utredningar sker skyndsamt och rättssäkert. En god överblick av ärenden kan även ligga som grund för framtida riskanalyser.

F) Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utveckla stöd för medarbetare som utreder oegentlighetsärenden, och formalisera roller, ansvar och mandat inom processen. Även om utredningarna skiljer sig åt, så kan ett stöd skapa bättre förutsättningar för att utredningar sker skyndsamt och rättssäkert. För närvarande finns stöd för processen med att utreda oredlighet inom forskning. Denna riktlinje är dock från 2011 och bör ses över för att bedöma aktualitet. SLU rekommenderas att utveckla en liknande riktlinje samt stöd för processen att utreda andra typer av oegentligheter. Dessa processer bör i grunden vara liknande och kan därför med fördel kombineras. Det är också viktigt att dessa riktlinjer tydliggör processen genom att formalisera roller, ansvar och mandat.

ÅTERKOPPLING & ÅTGÄRDER

D: Universitetsledningen bedömer att de informationsvägar som finns idag är tillräckliga, men att det kan finnas skäl att se över på vilket sätt man säkerställer att varje medarbetare har tillgång till informationen. Det finns i dagsläget inte någon avsikt att skapa någon ytterligare formaliserad funktion, t.ex. visselblåsarfunktion, i organisationen. Frågan om visselblåsarfunktion har tidigare diskuterats i SLU:s styrelse som då valt att inte gå framåt i ärendet.

D: Som komplement till det pågående arbetet kring utredningar föreslås följande:

- Se över rutinerna för att säkerställa att varje medarbetare känner till vem man kan kontakta vid risk för oegentlighet. (**Personalavdelningen/2018**)

E: Universitetsledningen bedömer att dagens rutiner för hantering av ärenden med misstänkt oegentlighet är tillräckliga. De medarbetare vars uppgift är att göra utredningar kring oegentligheter har samma krav på dokumentation som andra, dvs. att ärenden dokumenteras på ett korrekt sätt. Därmed tas kunskapen tillvara och återanvänds vid behov.

F: Inom SLU finns medarbetare vars kompetens och uppgift bl.a. är att utreda oegentligheter. Dessa medarbetare har samma möjlighet till stöd och hjälp som andra medarbetare som arbetar med känsliga och svåra saker. Ledningen bedömer således att någon särskilt rutin för just dessa personer inte är nödvändig.

Som komplement till pågående aktiviteter kring utredningar och system föreslås följande:

- att göra en översyn över de viktigaste formulären/blanketterna. (Aktiviteten även relevant för D.) Det finns i dagsläget ett förslag som i korthet kan beskrivas som handlar om att välja ut de viktigaste formulären, se över dem språkligt, bygga ett enhetligt system för elektronisk hantering samt att delegera tydligt ansvar för att se till att de har aktuella och uppdaterade blanketter. Arbetet är påbörjat och kommer att fortsätta under kommande år. **(Ledningskansliet i samverkan med IT-avdelningen samt andra organisatoriska enheter när det blir aktuellt/2018-20.)**
- att se över om det finns förutsättningar för ett enhetligt system för incidentrapportering vid SLU. (Aktiviteten även relevant för D.) **(Infraavdelningen i samverkan med IT-avdelningen och personalavdelningen/2018-19.)**
- att se över om det går att skapa en enkel checklista för utredning av ev. oegentligheter **(Ledningskansliet/2018.)**