



Rektor

Arbetsmiljö vid utlandsvistelse

Beslut

Styrelsen beslutar

att lägga internrevisionens rapport *Arbetsmiljö vid utlandsvistelse* SLU.ua 2019.1.1.2-1755 till handlingarna samt

att fastställa rektors åtgärdsplan med anledning av rapporten.

Ärendet

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2019 granskat arbetsmiljö vid utlandsvistelse. Internrevisionens sammanfattande bedömning är att det finns ett behov av att utveckla och förtydliga stödet och det interna regelverket kring arbetsmiljörelaterade frågor inför, under och efter utlandsvistelse.

Sammantaget kan identifierade brister innebära risk för brister i lagefterlevnad och riskhantering inom arbetsmiljöarbetet och säkerhetsområdet för anställda och studenter som befinner sig utomlands. Med anledning av detta rekommenderar internrevisionen ett antal åtgärder.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av internrevisor Inga Astorsdotter. Ansvarig internrevisor för granskningen var Maria Skargren. Åtgärdsplanen har i huvudsak beretts av personaldirektör Anna- Karin Olofsdotter.

Maria Norrfalk

Inga Astorsdotter

Kopia för kännedom

Prorektor

Dekanerna

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Internrevisionen

2019-11-15

SLU ID: SLU.ua 2019.1.1.2-1755

Arbetsmiljö vid utlandsvistelse

Rapport från internrevisionen

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund och motiv.	4
3	Granskningens omfattning och inriktning	4
4	Riskområden.....	4
5	Rutiner och riktlinjer kopplat till arbetsmiljöfrågor vid utlandsvistelse.....	5
5.1	Arbetsmiljölagen och systematisk arbetsmiljö.....	5
5.2	Interna regelverk	5
5.3	URA eller tjänsteresa?	5
5.4	Studenter utomlands.....	6
5.5	Arbetsmiljö och säkerhet	6
5.6	Bedömning och rekommendationer	7
6	Ansvar och uppföljning	8
6.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar	8
6.2	Den anställdes ansvar.....	8
6.3	Stödfunktioner.....	9
6.4	Utbildning	9
6.5	Uppföljning av arbetsmiljö vid utlandsvistelse.....	9
6.6	Uppföljning	10
6.7	Bedömning och rekommendationer	10

1 Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2019 granskat arbetsmiljö vid utlandsvistelse.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om SLU har en god intern styrning och kontroll avseende arbetsmiljö vid arbete och studier utomlands.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att det finns ett behov av att utveckla och förtydliga stödet och det interna regelverket kring arbetsmiljörelaterade frågor inför, under och efter utlandsvistelse.

Bedömningen grundar sig främst på att arbetsmiljö vid utlandsvistelse inte tydligt omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns brister vad gäller stöd och uppföljning av arbetsmiljö vid utlandsvistelse och därtill relaterade säkerhetsfrågor. Det finns en otydlighet i ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student. Sammantaget kan detta innebära risk för brister i lagefterlevnad och riskhantering inom arbetsmiljöarbetet och säkerhetsområdet för anställda och studenter som befinner sig utomlands.

Rekommendationerna är i korthet följande:

- Att interna styrdokument inom arbetsmiljöområdet uppdateras och kompletteras för att förbättra stödet till anställda och studenter inför, under och efter utlandsvistelse
- Att styrande och stödjande dokument inom reseområdet kompletteras med att omfatta säkerhetsaspekterna vid utlandsvistelse
- Att ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student inför, under och efter vistelse utomlands förtydligas
- Att uppföljning av arbetsförhållanden vid arbete utomlands inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Att berörda anställda erbjuds en övergripande utbildning avseende arbetsmiljö och säkerhet vid vistelse utomlands.

2 Bakgrund och motiv.

I revisionsplanen för 2019 beslutades att Internrevisionen (IR) ska granska SLU:s arbete med arbetsmiljö vid utlandsvistelse. Under 2018 granskade IR säkerheten inom arbetsmiljöområdet i samband med laborationer¹. Vid granskningen lyftes flera risker kopplade till utlandstjänstgöring i framför allt tredje land. I organisationen upplevs en otydlighet och osäkerhet kring vilket stöd och vilka rutiner som finns för att säkerställa en trygg arbetsmiljö när man arbetar och studerar utomlands på uppdrag av och som representant för SLU.

3 Granskningens omfattning och inriktning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om SLU har en god intern styrning och kontroll avseende arbetsmiljö vid arbete och studier utomlands.

Kontrollmål med granskningen var följande:

- Finns styrdokument på plats och är de kommunicerade? Vilken information ges till anställda respektive chefer vid utlandsresor?
- Vilket organisatoriskt stöd finns, centralt och på institutionsnivå? Är roller och ansvar tydliga? Är stödet som finns ändamålsenligt och fullständigt och omfattar stödet alla som SLU har arbetsmiljöansvar för, exempelvis studenter?
- Vilken uppföljning sker under och efter utlandsvistelse? Följs anställdas och studenters villkor upp, tas erfarenhet och kompetens tillvara? Är det tydligt vad den anställde ansvarar för och förväntas ta reda på och vad ansvarig chef ansvarar för?

Granskningen genomfördes genom studier av relevanta externa och interna regelverk samt övriga styrdokument, såväl centralt som lokalt upprättade samt genom intervjuer av nyckelpersoner inom universitetet.

4 Riskområden

Bristande intern kontroll inom arbetsmiljö och säkerhetsrelaterade frågor vid vistelse utomlands inom tjänsten kan innebära att människor skadas, att arbetsmiljöansvar inte tas enligt gällande regelverk, att verksamheten påverkas negativt och även belastas med onödiga kostnader. Det finns risk för otydlighet i roller och ansvar samt att information och kommunikation mellan ansvariga enheter inte är samordnad.

Några riskområden som särskilt bör beaktas inom området är:

- Kurser med studenter. Stort ansvar för kursledare.
- Ensamarbete

¹ IR:s rapport Laboratoriesäkerhet, SLU.ua.2018.1.1.2-1673

- Svårighet att följa upp arbetade antal timmar och psykosocialmiljö
- Personberoende. Många erfarna som "klarar" sig själva. Risk för att erfarenhetsutbyte inte sker och att man inte har en lärande organisation kring dessa frågor.

5 Rutiner och riktlinjer kopplat till arbetsmiljöfrågor vid utlandsvistelse

Det interna regelverket som finns till stöd inom arbetsmiljö och säkerhet omfattar inte förhållanden inför, under och efter utlandsvistelse. Detta kan leda till brister inom arbetsmiljö och även säkerhet för anställda och studenter.

5.1 Arbetsmiljölagen och systematisk arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (1977:1160) har till syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. I 3 kap 2a§ anges kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete och lagen ger ramen för Arbetsmiljöverkets föreskrifter som mer i detalj anger krav och skyldigheter beträffande arbetsmiljön.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren fördela arbetsmiljöuppgifter så att risker förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

5.2 Interna regelverk

SLUs *Arbetsmiljöpolicy* (dnr SLU 2018.2.5.5-1077) beskriver hur universitet ser på hur universitetet ska arbeta aktivt med arbetsmiljö.

Som stöd för arbetsmiljöarbetet på institutionerna finns *Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet på institution/motsvarande* (dnr SLU ua Fe 2010.2.5.6-3135).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fördelas i enlighet med *Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid SLU* (dnr 2016.2.5.5-1415).

På institutions- och enhetsnivå finns det vid ett par av de granskade institutionerna framtagna stöddokument, checklistor och riktlinjer som ger stöd till cheferna och de anställda vid planering och genomförande av tjänsteresor. Exempelvis har institutionen för stad och land (SOL) infört särskilda *Säkerhetsrutiner inför och under tiden man reser* samt mallar för information och kontaktuppgifter.

Institutionen för skogens ekologi och skötsel har tagit fram policy för arbete utomlands och i fält, bland annat *Säkerhetspolicy för arbete i utvecklingsländer*.

5.3 URA eller tjänsteresa?

Vistelse utomlands inom SLU kan utföras genom:

- utlandsstationering med *Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands - URA*
- utrikes tjänsteresa och förrättning
- examensarbeten, studier och forskningsuppdrag inom SLU:s ansvarsområden.

Det är arbetsgivaren som bedömer och beslutar under vilka former som tjänsteutövningen ska bedrivas utomlands.

Det som avgör formen är utlandsuppdragets karaktär, förhållanden på tjänstgöringsorten och arbetstagarens situation. Om arbetstagaren ska bo på hotell och äta sina måltider på restaurang är det i normalfallet att betrakta som en tjänsteresa. Om arbetstagaren ska bo i lägenhet eller hus, handla sin mat och tillreda den "i självhushåll som hemma" är det att se som en utlandsstationering med URA. (källa: *Arbetsgivarverket.se*).

Alla som reser inom tjänsten är försäkrade via Kammarkollegiet. Dock skiljer sig skyddet åt om man omfattas av URA eller om det är en ren tjänsteresa, det är därför särskilt viktigt att rätt avtal tecknas för den anställde. Vid URA sker en utvärdering och en registrering av den anställde. Det finns en checklista kring hur den anställde ska kontrollera resmålet, kontakter med Utrikesdepartementet mm.

Vid tillfället för granskningen fanns 12 stycken registrerade URA avtal inom SLU, vilket uppfattas som lågt och kan indikera ett mörkertal.

5.4 Studenter utomlands

Arbetsmiljölagen och föreskrifterna avseende systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar även studenter. Vad gäller försäkringsskydd så omfattas studenterna som exempelvis åker via Minor Field Studies (MFS) av försäkringen Student UT².

5.5 Arbetsmiljö och säkerhet

Utlandsresor kan innebära att de anställda utsätts för andra typer av risker än hemma. Beroende på land kan riskområden exempelvis vara kulturella skillnader, trafiksituationer, politiskt läge, sjukdomar och terrorism.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet ska bedrivas, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet hur hen ska undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall³.

² Kammarkollegiet

³ Arbetsmiljölagen 3 kap, §3

Inom SLU finns *Riktlinjer om tjänsteresor och möten* (dnr ua 2014.1.1.1-1941). Riktlinjerna omfattar tjänsteresor generellt och behandlar inte problemställningar och risker i samband med resande i tjänsten utomlands.

Vid allvarigare situationer finns manualen *Kris och svår olycka* som ger samt *Riktlinjer för krishantering och krisorganisation vid SLU* (dnr SLU Ua 2015.1.1.1-2460).

5.6 Bedömning och rekommendationer

Vid intervjuer framkommer en otydlighet och osäkerhet kring vilket stöd och vilka rutiner som finns för att säkerställa en trygg arbetsmiljö när man arbetar eller studerar utomlands på uppdrag av och som representant för SLU.

Förhållandena och arbetets karaktär varierar såklart i hög grad mellan länder och det är därmed svårt att utforma regler som omfattar alla situationer rörande arbetsmiljö och säkerhet vid utlandsvistelse. Internrevisionen ser dock ett behov av att komplettera nuvarande stöd kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och resor med mer specifik information kring utlandsvistelse.

Internrevisionen har vid granskningen tagit del av exempel på stöddokument på institutionsnivå som innehåller väsentliga delar, vilket kan användas vid framtagandet av generella riktlinjer centralt. Dessa stöddokument saknar dock oftast diarienummer, versionshantering och tydliga dokumentägare (behöver bli standardiserade).

IR bedömer:

- att det finns brister i styrdokument som *Riktlinje för arbetsmiljöarbete på institution/motsvarande* och *Riktlinjer om tjänsteresor och möten*. Beslut är svåra att hitta, beslutad riktlinjer är inte uppdaterade och det som på medarbetarwebben anges vara riktlinje stämmer inte med det dokument som diarieförts.
- att de styrande och stödjande dokumenten inom arbetsmiljöområdet inte beskriver vad som gäller inför, under och efter utlandsvistelse. Detta medför bland annat risk för att olika praxis utvecklas inom universitetet och att riskanalyser och handlingsplaner inte genomförs som inkluderar anställda och studenter utomlands och
- att styrande och stödjande dokument rörande tjänsteresor saknar säkerhetsaspekter vid arbete utomlands.

IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

A. att interna styrdokument inom arbetsmiljöområdet uppdateras och kompletteras för att förbättra stödet till anställda och studenter inför, under och efter utlandsvistelse.

B. att styrande och stödjande dokument inom reseområdet kompletteras med att omfatta säkerhetsaspekterna vid utlandsvistelse.

6 Ansvar och uppföljning

Ansvarsfördelningen är inte tydlig mellan chef, anställd och student inför, under och efter vistelse utomlands. Det saknas även en strukturerad uppföljning kopplat till arbetsmiljö och säkerhet vid utlandsvistelse. Därmed finns risk att brister i arbetsmiljö vid utlandsvistelse inte hanteras.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren fördela arbetsmiljöuppgifter så att risker förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

6.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön⁴. Som chef ska man fortlöpande undersöka arbetsförhållanden, identifiera och värdera risker i arbetsmiljön, vidta åtgärder och följa upp⁵.

Rektor fördelar skriftligen uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till direkt underställda chefer som dekaner, universitetsdirektören, överbibliotekarien, chefen för internrevisionen och chefen för universitetsdjursjukhuset. Dessa chefer delegerar i sin tur till prefekter och avdelningschefer. Arbetsmiljöuppgifter kan även delegeras vidare, men chef som har fördelat har alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön.

6.2 Den anställdes ansvar

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Anställda och studenter på SLU har ansvar för att delta aktivt i arbetsmiljöarbetet, och verka för att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av och integreras i verksamheten.

Inom varje institution/motsvarande ska det finnas lokala samverkansgrupper samt skyddsombud som företräder arbetstagarnas intressen. Skyddsombuden är

⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap 3§

⁵ Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid SLU dnr 2016.2.5.5-1415

arbetstagarernas representant och har uppdrag att bevaka frågor som rör arbetsmiljön och bevakar arbetsmiljön i samverkan med arbetsgivaren. För studenter finns motsvarande studerandeskyddsombud.

6.3 Stödfunktioner

Ansvar för att stödja verksamheten i arbetsmiljöarbetet delas av personalavdelningen och avdelningen för service, säkerhet och miljö.

Personalavdelningen är ett konsultativt stöd till institutioner och enheter i arbetsmiljöarbetet och kan stödja i frågor kring den psykosociala arbetsmiljön och i hur man organiserar och genomför sitt arbetsmiljöarbete. Personalavdelningen planerar och genomför utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer och verksamheter och genomför även grundläggande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud.

Avdelningen för service, säkerhet och miljö utgör ett stöd i frågor kring den fysiska arbetsmiljön.

6.4 Utbildning

Studenter som ska genomföra en MFS måste gå en förberedande säkerhetsutbildning som anordnas av Sida. Denna utbildning eller liknande erbjuds som regel inte till några anställda eller övriga studenter inom SLU, med undantag för någon enstaka institution/avdelning exempelvis avdelningen för miljöintegrering vid institutionen för stad och land.

Personalavdelningen planerar att genomföra URA utbildning under hösten 2019 som riktar till prefekter och administrativ personal med personalroll på institutionerna. Detta ses som särskilt viktigt då det finns ett behov av att tydliggöra och kommunicera skillnader mellan tjänsteresa och tjänstgöring utomlands. IR noterar en viss okunskap i verksamheten kring när ett URA-avtal ska tecknas eller inte, vilket kan medföra att alla som borde omfattas av avtal inte gör det och att det kan finnas ett mörkertal över det antal som egentligen borde omfattas av URA.

6.5 Uppföljning av arbetsmiljö vid utlandsvistelse

Inom det systematiska arbetsmiljöarbetet ska handlingsplaner för arbetsmiljön upprättas och följas upp. Det är ett verktyg för att kunna följa upp och förbättra och lyfta vidare frågor kopplat till arbetsmiljö. Medarbetarsamtal är ytterligare ett forum för uppföljning.

Det kan dock vara svårt att följa upp medarbetarna om de befinner sig på otillgängliga platser. Intervjuer visar på att medarbetarsamtal och eventuella avstämningar ofta genomförs i efterhand istället och med fokus på hur genomförandet av arbetet gått och inte alltid med fokus på arbetsmiljö, arbetsförhållanden och hälsa.

För de medarbetare som har ett URA avtal sker uppföljning enligt särskilda rutiner. MFS studenter ska följas upp av MFS – handläggare.

6.6 Uppföljning

Inom institutionerna använder man sig vanligen inte av någon specifik förteckning över var personal befinner sig, i händelse av en olycka eller liknande. Dock är uppfattningen att prefekt eller avdelningschef har god kännedom om var de anställda är även om exakt position och tid inte noteras. Om resor bokats via Egencia kan man åtminstone få veta ungefär var personal befinner sig i händelse av exempelvis en olycka. Det är också svårt att få fram en exakt bild över omfattningen av utlandsvistelse inom SLU när inga loggar förs över var och när de anställda reser.

Avdelningen för service, säkerhet och miljö ser nu över om ett mer generellt system för logg av anställda utomlands som hanteras av MSB, kan komma ifråga.

6.7 Bedömning och rekommendationer

Arbetsmiljölagen är nationellt begränsad (med vissa undantag, ex fartyg) men arbetsgivarens ansvar för att arbeta systematiskt med arbetsmiljön samt att minska risker och ohälsa kvarstår vid en anställds utlandsvistelse i tjänsten. Därmed ingår att förbereda den anställde eller studenten och säkerställa att denne har kunskap och kompetens nog för att vara trygg och införstådd med de förhållanden den ska arbeta inom utomlands.

Ansvar för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet är tydligt beskrivet både i externa och interna regelverk. Däremot finns en osäkerhet bland chefer och anställda kring omfattningen av ansvar och i vilken utsträckning man ska följa upp och hantera den personal och de studenter som finns utomlands.

Det finns verktyg för uppföljning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, men i nuläget används de inte strukturerat kopplat till utlandsvistelse.

För att befintligt system för uppföljning av var anställda befinner sig ska kunna användas i möjligaste mån är det viktigt att främja och påminna om användandet av resebyrå.

Internrevision bedömer:

- att det finns en bristande tydlighet i ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student i samband med arbete utomlands. Eftersom det inte klart framgår vad en ansvarig chef ska informera om och vad anställda eller studenter själva ska ta reda på, blir ansvarsfördelningen otydlig. Detta medför risk för väsentliga aspekter inte beaktas och att olika praxis utvecklas inom universitetet.
- att det finns brister avseende uppföljning av arbetsförhållanden och riskbilder i samband med utlandsresor. En strukturerad uppföljning med möjlighet till erfarenhetsutbyte inom organisationen är av vikt för att hantera risker ur både arbetsmiljö och säkerhetssynpunkt samt för att motverka personberoende.

- att det saknas utbildning i vad anställda och studenter bör tänka på vid vistelse utomlands bl.a. kopplat till arbetsmiljö och ur riskperspektiv. Detta kan medföra att anställda på grund av bristande kunskap exempelvis väljer billigare och mindre säkra transporter och boenden samt missar förebyggande smittskydd som vaccination och liknande.

IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer

C. att ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student inför, under och efter vistelse utomlands förtydligas.

D. att uppföljning av arbetsförhållanden vid arbete utomlands inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

IR rekommenderar att universitetsledningen överväger

E. att erbjuda berörda anställda och studenter en övergripande utbildning avseende arbetsmiljö och säkerhet vid vistelse utomlands. I utbildningen kan även ingå att tydliggöra ansvarsfrågor och skillnader mellan tjänsteresa och utlandstjänstgöring.

Inga Astorsdotter
Internrevisionschef

Maria Skargren
Internrevisor



Rektor

ÅTGÄRDSPLAN SLU ID: SLU.ua 2019.1.1.2-1755

2019-11-15

Rektors åtgärdsplan till internrevisionens rapport Arbetsmiljö vid utlandsvistelse

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
A	<p>Det finns brister i styrdokument som <i>Riktlinje för arbetsmiljöarbete på institution/motsvarande och Riktlinjer om tjänsteresor och möten</i>. Beslut är svåra att hitta, beslutad riktlinjer är inte uppdaterade och det som på medarbetarwebben anges vara riktlinje stämmer inte med det dokument som diarieförts.</p> <p>IR bedömer att de styrande och stödjande dokumenten inom arbetsmiljöområdet inte beskriver vad som gäller inför, under och efter utlandsvistelse. Detta medför bland annat risk för att olika praxis utvecklas inom universitetet och att riskanalyser och handlingsplaner inte genomförs som inkluderar anställda och studenter utomlands</p>	<p>IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att interna styrdokument inom arbetsmiljöområdet uppdateras och kompletteras för att förbättra stödet till anställda och studenter inför, under och efter utlandsvistelse.</p>	<p>Ansvarig avdelning/enhet: Personalavdelningen i samverkan med SSM samt utbildningsavdelningen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation <input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan <input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar: Bör ske i samverkan med översyn av styrdokument inom det systematiska arbetsmiljöarbetet där ansvar delas mellan personalavdelningen och SSM. Mycket arbete genomförs lokalt idag, men en övergripande styrning saknas.</p> <p>Åtgärdas senast: 20-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
B	IR bedömer att styrande och stödjande dokument rörande tjänsteresor saknar säkerhetsaspekter vid vistelse utomlands.	IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att styrande och stödjande dokument inom reseområdet kompletteras med att omfatta säkerhetsaspekterna vid utlandsvistelse.	<p>Ansvarig avdelning/enhet: SSM i samverkan med personalavdelningen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation <input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan <input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Åtgärdas senast: 20-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>
C	Det finns en bristande tydlighet i ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student i samband med utlandsvistelse. Eftersom det inte klart framgår vad en ansvarig chef ska informera om och vad anställda eller studenter själva ska ta reda på, blir ansvarsfördelningen otydlig. Detta medför risk för väsentliga aspekter inte beaktas och att olika praxis utvecklas inom universitetet.	IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student inför, under och efter vistelse utomlands förtydligas.	<p>Ansvarig avdelning/enhet: Personalavdelningen i samverkan med utbildningsavdelningen och SSM</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation <input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan <input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar:</p> <p>Åtgärdas senast: 20-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
D	<p>Det finns brister avseende uppföljning av arbetsförhållanden och riskbilder i samband med utlandsresor. En strukturerad uppföljning med möjlighet till erfarenhetsutbyte inom organisationen är av vikt för att hantera risker ur både arbetsmiljö och säkerhetssynpunkt samt för att motverka personberoende.</p>	<p>IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att uppföljning av arbetsförhållanden vid arbete utomlands inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p>	<p>Ansvarig avdelning/enhet: Personalavdelningen samverkar med SSM</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation <input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan <input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar:</p> <p>Åtgärdas senast:20-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>
E	<p>Det saknas utbildning i vad anställda och studenter bör tänka på vid vistelse utomlands bl.a. kopplat till arbetsmiljö och ur riskperspektiv. Detta kan medföra att anställda på grund av bristande kunskap exempelvis väljer billigare och mindre säkra transporter och boenden samt missar förebyggande smittskydd som vaccination och liknande.</p>	<p>IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att erbjuda berörda anställda och studenter en övergripande utbildning avseende arbetsmiljö och säkerhet vid vistelse utomlands. I utbildningen kan även ingå att tydliggöra ansvarsfrågor och skillnader mellan tjänsteresa och utlandstjänstgöring.</p>	<p>Ansvarig avdelning/enhet: Personalavdelningen samverkar med SSM samt utbildningsavdelningen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation <input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan <input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar: Detta sker löpande i information och utbildning idag men en utveckling inom området bör ske på sikt när punkterna ovan är genomförda och en ensad syn i frågan finns. Ett minimikrav ska vara att utbildning ska genomföras åtminstone för personal som har underställd personal eller ansvar för studenter vid utlandsresa.</p> <p>Åtgärdas senast: 21-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>