



Rektor

Rollen som statsanställd

Beslut

Styrelsen beslutar

att lägga internrevisionens rapport *Rollen som statsanställd vid universitet och högskola* SLU ua 2020.1.1.2-2669 till handlingarna, samt

att fastställa rektors åtgärdsplan med anledning av rapporten.

Ärendet

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2020 granskat rollen som statsanställd på universitet. Syftet med granskningen har varit att utvärdera om informationen om vad en statlig anställning innebär kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt till medarbetarna samt bedöma om medvetenheten om rollen som statsanställd är tillfredsställande.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att medvetenheten och förståelsen för rollen som statsanställd varierar kraftigt bland de anställda och i många fall är låg. Det finns brister i kommunikationen om den statliga värdegrunden och de utbildningar som erbjuds inom SLU är inte tillräckliga för att främja medarbetarnas kunskap om myndighetsfrågor.

Med anledning av detta har ett antal rekommendationer lämnats. Av rektors åtgärdsplan framgår vilka åtgärder som ledningen bedömer bör vidtas.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av internrevisor Maria Skargren. Åtgärdsplanen har föredragits av universitetsdirektör Martin Melkersson.

Rolf Brennerfelt

Maria Skargren

Kopia för kännedom

Prorektor

Dekanerna

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie

Sluss



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Internrevisionen

SLU ID: SLU ua 2020.1.1.2-2669

2021-02-02

Rollen som statsanställd inom universitetet

Rapport från internrevisionen

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund och motiv	4
2.1	Syfte och mål	4
3	Omfattning, avgränsningar och metod	5
3.1	Regelverk	5
3.2	Internt regelverk.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4	Värdegrund, utbildning och rollen som statsanställd.....	5
4.1	Tillitsbaserad styrning och utbildning för statsanställda.....	5
4.2	Värdegrund(er).....	6
4.3	Introduktion för nyanställda	6
4.4	Chefsutbildning och övrig utbildning	7
4.5	Roller och ansvar	8
5	Bedömning och rekommendationer.....	9

1 Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2020 granskat rollen som statsanställd.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att medvetenheten och förståelsen för rollen som statsanställd varierar kraftigt bland de anställda och är i många fall låg. Det finns brister i kommunikationen om den statliga värdegrunden och de utbildningar som erbjuds inom SLU är inte tillräckliga för att främja medarbetarnas kunskap om myndighetsfrågor.

Kännedomen om den statliga värdegrunden bedöms vara låg. Det saknas även en plan för hur arbetet med värdegrund ska bedrivas.

Brister i kunskap och medvetenhet om grundläggande rättsprinciper och regelverk samt låga kunskaper i den statliga värdegrunden kan leda till att medarbetare agerar felaktigt med konsekvensen att ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild inte hanteras korrekt. Detta kan i sin tur leda till att förtroendet för SLU skadas och att tillit till statsförvaltningen minskar.

De väsentliga bristerna är i korthet följande:

- Utbildning och information om vad det innebär att arbeta inom en myndighet är inte tillräckligt omfattande och anpassad för att säkerställa tillfredställande kompetens.
- Introduktionsutbildningar för nyanställda erbjuds inte till alla, är inte obligatoriska och följs inte upp. Webbutbildning kring rollen som statsanställd är inte känd inom verksamheten och används inte som stöd.
- Det saknas vidareutbildning och fördjupningsutbildning kring myndighetsrelaterade frågor, regelverk etc.
- Det saknas ett gemensamt stöd till chefer kring värdegrundsarbete.

Internrevisionen rekommenderar i korthet att:

- en översyn görs av vilket utbildningsutbud som erbjuds medarbetare i rollen som statsanställd.
- fördjupade utbildningsinsatser genomförs för anställda som arbetar med kvalificerade juridiska frågor men saknar relevant kompetens.
- ändamålsenliga verktyg och hjälpmedel utformas till chefer som kan användas i vardagen för att illustrera och exemplifiera de statliga värdegrundsfrågorna.

2 Bakgrund och motiv

Förutom att SLU är ett universitet är det även en statlig förvaltningsmyndighet och styrs av de lagar och förordningar som ska bidra till öppenhet och insyn i verksamheten, exempelvis offentlighetsprincipen, yttrandefriheten och meddelarfriheten.

Därmed omfattas medarbetarna också av den statliga värdegrunden som bygger på de sex principer; demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service. Dessa principer ses som grunden för en god intern miljö och en god förvaltningskultur, och knyter även an till flera av de övergripande lagar och förordningar som en myndighet har att följa.

SLU har även en egen värdegrund med de grundläggande värderingarna; vetenskaplighet, kreativitet, öppenhet och ansvarstagande.

De granskningar som internrevisionen gjort indikerar att kunskapen och medvetenheten bland universitetets anställda om vad det innebär att vara statsanställd i vissa fall brister. Detta har bland annat påtalats av prefekter och är särskilt tydligt på institutionsnivå.

Högskolesektorn är den största sektorn inom staten med flest antal anställda. Den akademiska världen präglas av en speciell kultur som i många avseenden är likartad för lärosäten världen över. Men som statligt och skattefinansierat lärosäte möter man även samma krav och utmaningar som andra statliga myndigheter.

Om SLU:s anställda inte har kunskap och förståelse för de lagar och regler som gäller för deras arbete föreligger bland annat risk för att ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild inte hanteras korrekt, att regelverk inte följs och att resurser inte används effektivt. Att verksamheten inte bedrivs på effektivt och lagenligt sätt kan allvarligt skada förtroendet för SLU och för statsförvaltningen.

2.1 Syfte och mål

Syftet med granskningen har varit att utvärdera om informationen om vad en statlig anställning innebär kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt till medarbetarna samt bedöma om medvetenheten om rollen som statsanställd är tillfredsställande.

Kontrollmål:

- Kommunikation och utbildning kring rollen som statsanställd ger ett bra stöd och säkerställer att medarbetarna får tillräckligt med kompetens.
- Det finns en medvetenhet kring vilket ansvar man har som statsanställd inom i organisationen (värdegrund mm). Medarbetarna har förståelse för sin roll som statsanställd myndighetsperson.

3 Omfattning, avgränsningar och metod

Granskningen genomfördes genom intervjuer och studier av styrande dokument. Intervjupersonerna representerades av roller och befattningsnivåer inom hela myndigheten/universitetet.

Internrevisionen har tagit del av relevanta dokument, såväl centralt som lokalt upprättade.

3.1 Regelverk

Som statlig myndighet och universitet ska SLU förhålla sig till ett stort antal lagar och förordningar som ger ramarna för verksamhetens ansvar. Exempel på externa regelverk är; regeringsformen (1974:152), förvaltningslagen (2017:900), högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen (1993:100), offentlighet – och sekretesslagen (2009:400), arkivlagen (1990:782), diskrimineringslagen (2008:567), myndighetsförordningen (2007:515), dataskyddsförordningen, studentkårsförordningen (2009:769) m.fl.

Inom SLU reglerar ett antal styrdokument och interna regelverk medarbetarnas ansvar och dagliga verksamhet. Exempel på interna styrdokument är: Värdegrund för SLU, Policy för chefer, delegationsordningar, Strategi 2021-2025 m.fl.

4 Värdegrund, utbildning och rollen som statsanställd

Medvetenheten och förståelsen för rollen som statsanställd varierar kraftigt inom SLU och är i många fall låg och det finns brister i kommunikationen om den statliga värdegrunden.

4.1 Tillitsbaserad styrning och utbildning för statsanställda

Regeringen har i de senaste årens budgetpropositioner framhållit att det är angeläget att de statsanställda har kunskap om och förståelse för förvaltningens grundläggande värden och rollen som statsanställd¹.

Konstitutionsutskottet lyfte under 2017 i ett betänkande fram vikten av att statsanställda har goda kunskaper om den statliga värdegrunden och de grundläggande rättsprinciper och regelverk som gäller i statsförvaltningen, t.ex. bestämmelser om offentlighet och sekretess². Samtidigt har fokus legat på tillitsbaserad styrning och ledning inom statsförvaltningen, där brister i stöd inom nämnda områden identifierats.

Tillitsbaserad styrning och ledning handlar om att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna för att de ska kunna utföra sitt arbete på ett professionellt sätt till nytta för medborgarna. För att kunna styra och leda med tillit behöver dock medarbetarna vara rustade med både kompetens och förmåga. En gemensam

¹ Budgetpropositionen 2020, kap 5.1 Statliga arbetsgivarfrågor

² bet. 2017/18: KU37 punkt 9, rskr. 2017/18:230

utbildning för de som arbetar i statsförvaltningen kan bidra till att stärka medarbetarna i dessa avseenden. Utbildningen kan även möta en del av den kritik som Justitieombudsmannen (JO) har uppmärksammat om brister i tillämpningen av vissa delar av det grundläggande regelverk som styr svensk förvaltning³.

Regeringen inrättade 2016 den statliga utredningen, *Tillitsdelegationen*, och utökade uppdraget 2019. Uppdraget har varit att stödja tillitsbaserad styrning inom kommuner, regioner och statliga myndigheter och ta fram förslag till en gemensam, obligatorisk introduktionsutbildning för statsanställda⁴.

4.2 Värdegrund(er)

Den statliga värdegrundens sex principer baseras på grundlag och lag och lägger en professionell plattform för statligt anställda och ska vara vägledande för handlandet i tjänsten. SLU har även en egen värdegrund⁵ som uttrycker organisationens gemensamma grundläggande värderingar. SLU:s värdegrund lyfts fram på medarbetarsidan, där den statliga värdegrunden nämns men inte finns med.

Det finns också exempel på institutioner som i tillägg till SLU:s värdegrund och den statliga värdegrunden, även tagit fram värdegrund för den egna institutionen. Därmed har medarbetarna tre olika värdegrunder att ta i beaktande vilket kan uppfattas otydligt och göra att värdegrundsarbetet och dess betydelse urholkas.

Vid intervjuer framkommer att majoriteten av de intervjuade känner till SLU:s värdegrund, men att vetskapen om den statliga värdegrunden i vissa fall är låg och att dess koppling till det dagliga arbetet inte kommuniceras eller diskuteras i någon större omfattning. Internrevisionen noterar även att detta kan kopplas till en låg medvetenhet kring vilka regelverk som berör den egna verksamheten exempelvis regler kring inköp, hantering av allmänna handlingar, myndighetsutövning mot enskilda osv etc.

4.3 Introduktion för nyanställda

Det finns en riktlinje från 2005 för introduktion av nyanställd vid SLU, som är styrande för vad en nyanställd ska veta. Arbetsplatsintroduktionen ska utgå utifrån en individuell bedömning och ge kännedom om formella och informella regler/rutiner. Bland annat anges att man ska ”Gå igenom eventuella regler för sekretess”⁶. Prefekten är ansvarig för att det görs. Introduktionsscheman tas ofta fram lokalt för enskilda medarbetare ute i verksamheten, men intervjuade chefer menar dock att frågor om värdegrund och rollen som statsanställd prioriteras ned framför mer verksamhetsspecifika frågor.

³ <https://www.alinget.se/artikel/tillitsdelegationen-ny-utbildning-for-statsanstallda-ska-oka-fortroendet>.

⁴ Tilläggsdirektiv till Tillitsdelegationen (Fi 2016:03) Dir: 2019:6

⁵ Värdegrund för SLU dnr: SLU ua 2013.1.1.1-2727

⁶ Riktlinjer för introduktion av nyanställd vid SLU/16.61-1390/05

Statskontoret har för Tillitsdelegationens räkning utrett behovet av en gemensam utbildning för statsanställda, genom att kartlägga och analysera de statliga myndigheternas introduktionsutbildningar⁷. Av de kartlagda myndigheterna uppger 92 procent att de har en introduktionsutbildning för nyanställda. Vid 80 procent av de myndigheter som har en introduktionsutbildning är utbildningen obligatorisk för både medarbetare och chefer som tillsvidareanställs. Utbildningen är ofta obligatorisk även för de som anställs under begränsad tid.

SLU erbjuder nya medarbetare en övergripande introduktionsutbildning. Introduktionen vänder sig till personer som har anställts det senaste året och som har en provanställning, en tillsvidareanställning eller är anställd för ett år eller mer. Utbildningen erbjuds årligen och ges även på engelska, dock inte 2020 p.g.a pandemin. Den statliga värdegrunden och en kort introduktion till rollen som statsanställd ingår i utbildningen. Det framgår inte om utbildningen är obligatorisk och det sker ingen uppföljning av om alla genomför den.

På SLU finns sedan våren 2020 tillgång till webbutbildningen "*Vårt uppdrag – min roll som statsanställd inom universitet och högskola*" till alla medarbetare. Det är en ca 45 minuter lång introduktionsutbildning som utvecklats av Uppsala, Göteborgs och Lunds universitet. Kursen finns på både svenska och engelska. Innehållet i utbildningen behandlar statstjänstemannarollen på en övergripande nivå och tar också upp vissa specifika regelverk som utmärker universitet och högskola (examination, rekrytering, beslutsordning och organisation). Kunskapsmålen med utbildningen är att ge insikt om och en grundläggande förståelse för vad det innebär att vara statsanställd vid ett universitet, kännedom om att lagar och förordningar formar det dagliga arbetet, samt en övergripande förståelse för hur universitet och högskolor finansieras⁸.

Intervjuer visar på att kännedomen om kursen är mycket låg och det sker ingen uppföljning av hur många som faktiskt genomför den. Information om kursen lades ut på intranätet under våren, men har inte lyfts vidare inom verksamheten och bland chefer.

4.4 Chfsubildning och övrig utbildning

SLU erbjuder en chefsutbildning som är obligatorisk för prefekter och rekommenderas för administrativa chefer, oftast på initiativ från närmsta chef. Fokus för denna utbildning ligger på chefsrollen, ledarskap, styrande dokument och innefattar korta block inom juridik och upphandling, organisation, hantering av allmänna handlingar, arbetsmiljö, säkerhet etc. Intervjuade chefer menar att utbildningen är bra och nödvändig, men alltför komprimerad och saknar fördjupning kring värdegrund och värdegrundsarbete.

⁷ Myndigheternas introduktionsutbildningar, Statskontoret, Dnr 2019/107-5

⁸ <https://internt.slu.se/min-anstallning/att-vara-medarbetare-in/webbutbildning---statsanstalld/>

För chefer finns dessutom en ledarskapsutbildning med mer fokus på det personliga ledarskapet, stöd mm. Denna utbildning berör inte rollen som statsanställd och myndighetsperspektivet direkt.

4.5 Roller och ansvar

I medarbetarinformationen (Min anställning) på medarbetarwebben framgår de skyldigheter som man har som medarbetare och här lyfts att man som statsanställd har ett särskilt tjänsteansvar; disciplinansvar och straffrättsligt ansvar. Det lyfts inget specifikt här kring övriga rättigheter och skyldigheter som kommer med rollen som statsanställd. Av den s.k. Medarbetaridén som utvecklats inom SLU framgår bland annat att medarbetare vid SLU ska se sin egen roll och sitt uppdrag i relation till SLU som helhet. Vad detta innebär framgår inte.

Personalavdelningen har ansvar för de utbildningsinsatser och det kursutbud som finns till medarbetarna och ska arbeta med att stärka och vidareutveckla det akademiska ledarskapet, chefskapet och medarbetarskapet (enligt Uadm verksamhetsplan).

Det ligger ett stort ansvar på enskilda chefer att implementera och informera om värdegrunder och att följa upp och styra enligt de regelverk som SLU omfattas av. Detta ansvar lyfts bland annat i *Policy för chefsuppdrag*.

Flera av de intervjuade cheferna uppger att de behöver mer utbildning och stöd inom dessa frågor. De uppger även att stöd och verktyg saknas när etiska frågeställningar/situationer uppstår. Det framkommer också att de administrativa chefernas kunskap och juridiska kompetens har mycket stor betydelse. Dessa har en nyckelroll på institutionsnivå som stöd vid hantering av regelverk och rutiner, medan prefekterna oftast har annan bakgrund och ett uppdrag under begränsad tid. Något som föreslagits är att det borde finnas olika dilemman att diskutera kring och som sätter rollen som statsanställd i relation till olika roller inom universitetet. Att SLU är en internationell miljö med medarbetare från andra länder och organisationsstrukturer förstärker denna bild.

Inom de mer utpräglade administrativa rollerna, generellt inom verksamheten, finns en allmänt högre medvetenhet kring att vara statsanställd, då de är vana att bereda och hantera ärenden med myndighetskoppling. Intervjuer indikerar dock att kunskapen och insikten beror väldigt mycket på tidigare bakgrund/erfarenhet av statligt arbete hos de anställda.

För handläggning av ärenden finns tydligare koppling till myndighetsrollen och det är handläggaren och hans chef som ytterst ansvarar för att relevanta regler och riktlinjer följs och att beslutsunderlaget är av god kvalitet.

5 Bedömning och rekommendationer

Internrevisionen bedömer att de utbildningar som erbjuds inom SLU inte är tillräckliga för att främja medarbetarnas kunskap om myndighetsfrågor, samt vad rollen som statsanställd innebär. Det finns även brister i kommunikationen om den statliga värdegrunden. Insikten och förståelsen för rollen som statsanställd varierar kraftigt och är i många fall låg.

Det är av stor vikt att prefekter och administrativa chefer har förståelse för och kan hantera skillnader mellan myndighetskrav och villkor för forskning och undervisningen. Det är viktigt att administrativ personal har kunskap om och kan förmedla de regelverk, principer och förhållningssätt som följer av detta och även hävda det i en akademisk kontext.

För att stödja medarbetare och chefer behövs kunskap om vad myndighetsrollen innebär för den enskilde personen. Den kompetensutveckling som erbjuds är begränsad och erbjuds för sällan för att t.ex. nå nyanställda medarbetare. Det bedrivs inget generellt värdegrundsarbete som t.ex. kan lyfta de utmaningar som anställda ställs inför och ska förhålla sig till i rollen som forskare, lärare etc. Den webb utbildning som införskaffades under 2020 skulle kunna bidra till att öka medvetenheten. Utbildningen är dock inte känd inom SLU.

SLU erbjuder inte någon utbildning i fördjupad juridisk kunskap för anställda som ska hantera frågor som t.ex. rör rekrytering, antagning och myndighetsutövning mot enskild. SLU har tidigare i samarbete med Uppsala universitet erbjudit handläggare en mer omfattande högskolejuridisk kurs. Mot bakgrund att många medarbetare med kvalificerade juridiska arbetsuppgifter, saknar juridisk utbildning men istället har en vetenskaplig bakgrund, kan behov finnas av fördjupad juridisk kunskap.

Det är viktigt att nå ut till alla anställda och att genomföra introduktionsutbildning på engelska för att nå medarbetare som inte talar svenska. Många anställda saknar behövlig kunskap i myndighetsrelaterade frågor som rättsprinciper och regelverk. Det saknas utbildningar för dessa grupper. Internrevisionen ser ett behov av att höja lägsta nivån på kunskapen och medvetenheten inom SLU och skapa en grund för vidare diskussioner och insikt i relation till vilken typ av verksamhet man befinner sig.

Mot bakgrund av den information som finns rörande/om värdegrundsarbete och från de intervjuer som genomförts framkommer uppfattningen att SLU:s värdegrund är viktigare att förhålla sig till än den statliga värdegrunden. Kännedomen om den statliga värdegrunden bedöms vara låg. Det saknas även en plan för hur arbetet med värdegrund ska bedrivas.

Brister i kunskap och medvetenhet om grundläggande rättsprinciper och regelverk samt låga kunskaper i den statliga värdegrunden kan leda till att medarbetare agerar felaktigt eller fattar felaktiga beslut med konsekvensen att ärenden som rör

myndighetsutövning mot enskild inte hanteras korrekt, att regelverk inte följs och att resurser inte används effektivt. Detta kan leda till att förtroendet för SLU skadas och att tilliten till statsförvaltningen minskar.

Internrevisionen lyfter mot bakgrund av granskningen följande brister:

- Introduktionsutbildningar för nyanställda erbjuds inte till alla, är inte obligatoriska och följs inte upp.
- Utbildning och information om vad det innebär att arbeta inom en myndighet är inte tillräckligt omfattande och anpassad för att säkerställa tillfredställande kompetens.
- Det saknas möjlighet till vidareutbildning och fördjupningsutbildning kring myndighetrelaterade frågor, regelverk etc.
- Webbutbildning kring rollen som statsanställd är inte känd inom verksamheten och används inte som stöd.
- Medvetenhet om den statliga värdegrunden är låg och det saknas ett gemensamt stöd till chefer kring värdegrundsarbete.

A. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att en översyn görs av vilket utbildningsutbud som erbjuds medarbetare i rollen som statsanställd. I samband med översynen bör en bedömning göras av omfattning, frekvens och vilka personalkategorier som ska omfattas av olika utbildningsmoment, samt hur uppföljning ska ske. För att säkerställa en grundläggande kunskapsnivå kan förslagsvis webbutbildningen *Mitt uppdrag- rollen som statsanställd* vara obligatorisk för alla anställda.

B. IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att fördjupade utbildningsinsatser genomförs för anställda som arbetar med kvalificerade juridiska frågor men saknar relevant kompetens.

C. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att utforma och implementera relevanta och ändamålsenliga verktyg och hjälpmedel till chefer som kan användas i vardagen för att illustrera och exemplifiera de statliga värdegrundsfrågorna.

Inga Astorsdotter

Maria Skargren

Internrevisionschef

Internrevisor

Internrevisionen

ÅTGÄRDSPLAN

SLU ID: SLU. ua 2020.1.1.2-2669

2021-04-07

Rektors åtgärdsplan till internrevisionens rapport; Rollen som Statsanställd

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
A	<p>Utbildning och information om vad det innebär att arbeta inom en myndighet är inte tillräckligt omfattande och anpassad för att säkerställa tillfredställande kompetens. Introduktionsutbildningar för nyanställda erbjuds inte till alla, är inte obligatoriska och följs inte upp.</p> <p>Webbutbildning kring rollen som statsanställd är inte känd inom verksamheten och används inte som stöd.</p>	<p>Att universitetsledningen överväger att en översyn görs av vilket utbildningsutbud som erbjuds medarbetare i rollen som statsanställd. I samband med översynen bör en bedömning göras av omfattning, frekvens och vilka personalkategorier som ska omfattas av olika utbildningsmoment, samt hur uppföljning ska ske. För att säkerställa en grundläggande kunskapsnivå kan förslagsvis webbutbildningen <i>Mitt uppdrag- rollen som statsanställd</i> vara obligatorisk för alla anställda.</p>	<p>Ansvarig avdelning/enhet:</p> <p>Personalavdelningen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar: SLU har i jämförelse med andra lärosäten hög ambition avseende chefs- och ledarskap. Under många år har SLU satsat stora resurser på att utbilda chefer i såväl den formella delen av chefskapet som ledarskap och personlig utveckling. GHAL – Gruppen för hållbart akademiskt ledarskap – i samverkan med ett kvalificerat HR-stöd är</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
			<p>tänkt att ge alla chefer det stöd och den support som behövs för att klara sitt uppdrag. Att ambitionen ger resultat syns bl.a. i resultat från medarbetarundersökning och i tillströmning till chefsutbildningarna. Det är SLU:s uppfattning att organisationen styrs genom cheferna, som ser sina medarbetare och sätter in utbildningsresurser när de behövs, t.ex. att tillse att en medarbetare går introduktionsutbildning. En mycket stor mängd kunskap och insikter behöver rymmas i utbildningar och andra aktiviteter för chefer. Rollen som statsanställd har inte varit högst prioriterad men aktiviteter har inte saknats. Den statliga värdegrunden presenteras tillsammans med SLU:s värdegrund i såväl strategidokument som i utbildningarna.</p> <p>SLU ska inte vara nöjda med detta utan arbeta med en höjd ambitionsnivå på sikt. Webbutbildningen ska presenteras så att den blir mer tillgänglig. Chefsutbildningarnas innehåll ses ständigt över, därmed kan den statliga värdegrunden och vad den innebär bli tydligare.</p> <p>Åtgärdas senast: 2022-12-31</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
			Dokumentation (om det ej framgår ovan):
B	Det saknas möjlighet till vidareutbildning och fördjupningsutbildning kring myndighetsrelaterade frågor, regelverk etc.	Att universitetsledningen säkerställer att fördjupade utbildningsinsatser genomförs för anställda som arbetar med kvalificerade juridiska frågor men saknar relevant kompetens.	<p>Ansvarig avdelning/enhet:</p> <p>Ledningskansliet</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p> <p>Kommentar: Kvalificerade juridiska frågor hör hemma hos personer med juridisk kompetens. Uppdraget för SLU:s jurister innehåller inte att utveckla och ge utbildningar på kvalificerad nivå.</p> <p>SLU behöver se över vilken typ av utbildning och information som kan erbjudas internt, dels för att höja basnivå men framförallt för att skapa förståelse för när kvalificerad juridisk kompetens behöver kallas in. Det kan handla om många aspekter på juridik såsom arbetsrätt,</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
			<p>upphandling och samverkan med andra myndigheter. Prioriteringen är att informera om var information kan hittas och när kvalificerad juridisk kompetens behöver kallas in.</p> <p>Om en medarbetare behöver kvalificerad utbildning kan sådan upphandlas/avropas av externa aktörer. Hjälptill att hitta sådana utbildningar ska också kunna erbjudas av Personalavdelningen respektive Ledningskansliet.</p> <p>Åtgärdas senast: 2022-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>
C	Medvetenhet om den statliga värdegrunden är låg och det saknas ett gemensamt stöd till chefer kring värdegrundsarbete.	Att universitetsledningen överväger att utforma och implementera relevanta och ändamålsenliga verktyg och hjälpmedel till chefer som kan användas i vardagen för att illustrera och exemplifiera de statliga värdegrundsfrågorna.	<p>Ansvarig avdelning/enhet:</p> <p>Personalavdelningen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan</p> <p><input type="checkbox"/> Åtgärdas inte, ange varför under kommentar nedan</p>

Nr	Noterade brister (internrevisionen fyller i)	Rekommendation (internrevisionen fyller i)	Åtgärd (ledning/verksamhet fyller i)
			<p>Kommentar: SLU:s chefsutbildningar har ett innehåll och en sammansättning som ska spegla det differentierade uppdrag som SLU har som myndighet och som universitet. Utbildningarna och inte minst det stöd som erbjuds vid sidan av utbildningarna genom GHAL (se ovan) har redan inslag av det som föreslås. I samband med utveckling av utbildningarna kommer dessa aspekter att lyftas ytterligare.</p> <p>Åtgärdas senast: 2022-12-31</p> <p>Dokumentation (om det ej framgår ovan):</p>