



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Styrelsen
Internrevisionen

BESLUT
2022-02-18
Rektor

SLU ID: SLU.ua.2022.1.1.2-312

Årsrapport från internrevisionen verksamhetsåret 2021

Beslut

Styrelsen beslutar
att fastställa Årsrapport från internrevisionen verksamhetsåret 2021.

Redogörelse för ärendet

Internrevisionen ska vid styrelsens första sammanträde varje år lämna en årsrapport över det arbete som utförts under det gångna året. I årsrapporten ingår även en återrapportering av i vilken utsträckning beslutade åtgärder vidtagits med anledning av internrevisionens iakttagelser och rekommendationer.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av internrevisionschef Inga Astorsdotter

Rolf Brennerfelt

Inga Astorsdotter

Kopia för kännedom

Prorektor

Vicerektorer

Dekaner

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetsdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie

Årsrapport från internrevisionen verksamhetsåret 2021

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning	2
2.	Inledning	3
3.	Årets revisionsinsatser	3
4.	Uppföljning av granskningar	4
5.	Bevakningsuppdrag.....	5
5.1	Bisysslor	5
5.2	Säkerhet.....	6
5.3	Riskanalysarbetet	6
6.	Rådgivningsuppdrag	6
7.	Kvalitetsarbete	7
8.	Övrig verksamhet.....	7
9.	Resursanvändning	8

Bilaga: Uppföljning av beslutade åtgärder med anledning av internrevisionens iakttagelser och rekommendationer, februari 2022

1. Sammanfattning

Internrevisionen vid SLU är en organisatoriskt oberoende enhet som rapporterar till styrelsen och är administrativt underställd rektor. Internrevisionen ska granska och lämna förslag till förbättringar av universitetets processer för intern styrning och kontroll. En årsrapport med uppföljning av åtgärder med anledning av internrevisionens rapporter ska lämnas vid årets första styrelsemöte.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att SLU, med undantag av ett antal förbättringsområden, har en väl fungerande intern styrning och kontroll av verksamheten.

Uppföljningen av beslutade åtgärder visar att ett kontinuerligt förbättringsarbete pågår, även om pandemin och vakanser inom vissa nyckelroller försenat processen. Antalet åtgärder som kvarstår och genomförts under 2021 framgår av nedanstående tabell. Rekommendationer, åtgärder och internrevisionens bedömning presenteras i bilagan: *Uppföljning av beslutade åtgärder med anledning av internrevisionens iakttagelser och rekommendationer, januari 2022.*

Uppföljning av åtgärder Se IRs rapporter och rektors åtgärdsplan på https://internt.slu.se/interrevision	Beslutade åtgärder 2021	Åtgärder som genomförts under 2021	Kvar- stående åtgärder
Granskningar rapporterade 2021			
1. Språkanvändning	4		4
2. Hantering av dataskyddsförordningen	6		6
3. Fakultetsgemensamma institutioner	4	1	3
4. Rollen som statsanställd	3	3	
Summa	17	4	13
Granskningar från 2020 och tidigare			
5. Styrningen av UDS			5
6. Följsamhet till beslut			3
7. Ledarskap		2	2
8. Säkerhet		3	1
9. Arbetsmiljö vid utlandsvistelse		4	
10. Behörighetshantering0		1	2
11. Strategisk kompetensförsörjning		4	
12. Att förebygga och utreda oegentligheter		2	1
13. Säker fillagring, säkert arkiv?			4
14. Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar			2
15. Grundutbildningen		2	3
16. Stipendier, resebidrag och attest		1	1
17. Förebyggande arbete och rutiner vid hantering av misstänkt fusk inom utbildning		1	
Summa		20	24
Totalt		24	37

2. 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 internrevisionsmed. Förutom internationell standard fastställd av the Institute of Internal Auditors (IIA) regleras verksamheten av internrevisionsförordningen (2006:1228) med Ekonomistyrningsverkets (ESV) föreskrifter och allmänna råd samt de riktlinjer för internrevision som styrelsen beslutat.

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.

Enligt styrelsens riktlinjer ska internrevisionen vid årets första styrelsemöte lämna en årsrapport med en redogörelse av det gångna årets arbete. Rapporten ska innehålla uppföljning av att beslutade åtgärder har vidtagits. Dessutom redovisas annan verksamhet som inte har rapporterats till styrelsen, så som rådgivningsinsatser och enhetens resursanvändning.

3. Årets revisionsinsatser

Vid ingången av 2021 hade internrevisionen två pågående granskningar från 2020; *Rollen som statsanställd* och *Fakultetsgemensamma institutioner*. Granskningarna presenterades för styrelsen under våren och åtgärdsplanerna fastställdes.

Två revisionsrapporter från 2021 års revisionsplan har överlämnats till styrelsen; Hantering av dataskyddsförordningen och Språkanvändning vid SLU. Två granskningar har ännu inte presenterats för styrelsen; *Kris och kontinuitetsarbete* samt *Informations- och IT-säkerhet*. Granskningarna avslutades under året och presenteras vid styrelsens februarimöte 2022.

Utöver dessa granskningar har internrevisionen även genomfört de årligen förekommande granskningarna av ett antal institutioners och enheters interna styrning och kontroll. Under året genomfördes fyra sådana granskningar. Det övergripande syftet med dessa granskningar är att ge underlag för bedömning av den interna styrningen och kontrollen inom SLU som helhet. Resultat av granskningar rapporteras i första hand till berörd avdelning eller institution, men överlämnas även till berörd dekan för kännedom. I den händelse väsentliga brister identifieras i granskningarna redovisas en sammanfattande rapport för styrelsen.

De institutioner som granskats är *Artdatabanken*, *Skogsekonomi*, *Akvatiska resurser* och *Vilt, fisk och miljö*. Merparten av de brister som noterades vid årets granskningar var av samma karaktär som tidigare rapporterats till styrelse. De områden där återkommande brister noterats berör följsamhet mot regler för upphandling, dokumentation och underlag i reseräkningar och fakturor, rapportering av bisysslor, felkonteringar.

I granskningar av institutionernas interna styrning och kontroll analyseras både bisysslor och förekomst av transaktioner mellan anställdas företag och SLU. Inköp från anställdas företag får endast förekomma i undantagsfall efter godkännande av dekan eller universitetsdirektör. I granskningarna 2021 förekom ett antal transaktioner där godkännande saknas. Bisysslor har även varit ett bevakningsuppdrag som redovisas i avsnitt 4.2.

Vid granskningen av Institutionen för akvatiska resurser aktualiserade prefekten frågan om hur fisk som fångats ska hanteras efter provtagning. Såvitt internrevisionen erfar finns inga riktlinjer från ansvarig myndighet Havs och vattenmyndigheten (HaV). Internrevisionen har efter diskussion med experter från SLU miljö rekommenderat att institutionen ska begära förtydligande från HaV om försäljningsförbud föreligger samt föra en dialog kring tillvaratagande av fiskprodukter med beaktande av nuvarande hållbarhetskrav.

Under året genomfördes ett samarbete med Umeå universitet som innebar att deras internrevision granskade en institution vid SLU och SLU:s internrevision granskade en institution vid Umeå universitet. I enlighet med styrelsens instruktion tecknades avtal med Umeå universitet som undertecknades av rektor efter samråd med styrelsens ordförande. Skälet till utbytet var ett jävsproblem vid Umeå universitet. Samarbetet medförde en mycket god möjlighet till kompetensutveckling samt kvalitetssäkring och utveckling av verksamhetens arbetsmetoder. Erfarenheter från samarbetet ingår i enhetens kvalitetsarbete under 2022. En slutsats av samarbetet är att båda enheterna är öppna för att fortsätta samarbeta inom andra granskningsområden.

Trots pandemin har institutionsgranskningarna och även övriga granskningar i stort sett kunnat genomföras som planerat, med begränsat resandet. Under hösten har dock internrevisionen besökt Skinnskatteberg, Grimsö och Umeå inklusive Röbäcksdalen.

4. Uppföljning av granskningar

En översikt över aktuella rekommendationer, åtgärder samt uppföljning finns i bilaga 1. Rapporter och åtgärdsplaner finns på internrevisionens hemsida på medarbetarwebben.

Uppföljningen koordineras av planeringsavdelningen på uppdrag av universitetsdirektören. För varje rekommendation och åtgärd har verksamhetsansvariga kommenterat i vilken utsträckning åtgärder genomförts, samt bedömt om åtgärderna är genomförda eller om arbete återstår. Internrevisionen har därefter gjort en bedömning utifrån de svar som lämnats och i vissa fall inhämtat kompletterande information. Dock har ingen djupare verifiering eller granskning gjorts. Internrevisionens bedömning framgår längst till höger i tabellen, bilaga 1. Bedömningarna har stämts av med universitetsdirektören.

Uppföljning av åtgärder	Beslutade åtgärder 2021	Kvar från 2020	Genomförda åtgärder under 2021	Kvarstående	Varav åtgärder som planerat slutföras 2021-12-31 eller tidigare
Granskningar rapporterade 2021					
1. Språkanvändning	4			4	
2. Hantering av dataskyddsförordningen	6			6	
3. Fakultetsgemensamma institutioner	4		1	3	
4. Rollen som statsanställd	3		3		
Summa	17		4	13	
Granskningar från 2020 och tidigare					
5. Styrningen av UDS		5		5	1
6. Följsamhet till beslut		3		3	3
7. Ledarskap		4	2	2	2
8. Säkerhet		4	3	1	1
9. Arbetsmiljö vid utlandsvistelse		4	4		
10. Behörighetshandling			1	2	2
11. Strategisk kompetensförsörjning			4		
12. Att förebygga och utreda oegentligheter		3	2	1	1
13. Säker fillagring, säkert arkiv?		4		4	4
14. Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar		2		2	2
15. Grundutbildningen		5	2	3	3
16. Stipendier, resebidrag och attest		2	1	1	1
17. Förebyggande arbete och rutiner vid hantering av misstänkt fusk inom utbildning			1	1	
Summa		37	20	24	20
Totalt	17	37	24	37	20

5. Bevakningsuppdrag

Under 2021 hade internrevisionen tre bevakningsuppdrag; *Risikanalysarbetet*, *Bisysslor* och *Säkerhet*. Dessa uppdrag rapporteras inte till styrelsen i särskild ordning, utan i denna årsrapport. Styrelsens ordförande informeras dock löpande.

5.1 Bisysslor

Internrevisionen har haft hanteringen av bisysslor som ett bevakningsuppdrag sedan 2019. Bakgrunden är, som nämns i avsnitt 3, de brister som noterats vid granskningar av institutionernas interna styrning och kontroll. Om de anställdas bisysslor inte hanteras enligt gällande lagar och regler, föreligger risk att universitetets anseende och förtroendet kraftigt försvagas. SLU:s roll som sektorsuniversitet ställer särskilt höga krav på transparens för att bibehålla förtroendet hos olika intressenter.

Nya regler för bisysslor beslutades av rektor och gäller från 1 april 2020. Bisysslor är generellt tillåtna men de får inte konkurrera med SLU:s affärsverksamhet, inte riskera SLU:s anseende och förtroende och inte heller vara arbetshindrande.

Särskilda regler gäller för lärare som ska anmäla både om de har eller inte innehar FoU-bisyssla.¹ Att alla lärare, dvs lektorer och professorer, rapporterar är nödvändigt för att SLU ska kunna leva upp till Högskoleförordningens krav på att lärares forskningsrelaterade bisysslor ska dokumenteras och vara spårbara.

I november 2021 anordna rektor det första fysiska prefektmötet under pandemin och mötet behandlade etiska frågor som värdegrund, bisysslor, jäv och ansvarsfull internationalisering. Vid mötet medverkade bland annat internrevisionschefen och chefsjuristen.

En analys av lärares rapportering av bisysslor genomfördes 2018, december 2020 och januari 2022. Resultatet visar att i januari 2022 hade 53 % av lärarna rapporterat bisysslor, motsvarande siffra 2020 var 44 % och 2018 var den 27 %. Analysen visar på stora skillnader mellan institutionerna, från 0 till 100 %.

Internrevisionen kommer att fortsätta bevaka hanteringen av bisysslor under 2022.

5.2 Säkerhet

Internrevisionen granskade delar av SLU:s säkerhetsarbete under 2019 och har haft i uppdrag att följa arbetet och genomföra vissa analyser under 2020 och 2021.

På grund av pandemin har arbetsinsatsen inom detta område begränsats. Dock har internrevisionen i samband med granskning av informations och it-säkerhet belyst vissa risker inom området och bland annat haft en dialog med ledningen. Ett antal intervjuer med berörda medarbetare har genomförts för att följa utvecklingen. Internrevisionen har även deltagit i ett seminarium anordnade av Nätverket för internrevisorer inom Totalförsvaret. Området kommer även att bevakas under 2022.

5.3 Riskanalysarbetet

SLU ska göra en riskanalys i syfte att identifiera omständigheter som utgör risk för att Myndighetsförordningens (2007:515) krav inte fullgörs. Universitetsledningen har under 2020 sett över processen för riskanalys och internrevisionen har deltagit i processen. Enheten har under 2021 följt ledningens fortsatta utvecklingsarbete.

6. Rådgivningsuppdrag

Internrevisionen har i uppdrag att utöver revisionsuppdrag även ge råd och stöd till styrelse, ledning och övrig verksamhet inom enhetens kompetensområden. Rådgivningsuppdrag är en viktig del av internrevisionens verksamhet. Under 2021 har internrevisionen ett flertal gånger kontaktats av olika verksamheter inom universitetet för råd och stöd i olika frågor. Frågor som ställs är ofta kopplade till granskningar som internrevisionen gjort.

¹ Senaste beslutet är Riktlinjer för bisysslor 2020-02-26, dnr SLU.ua.2020.1.1.1-802

De råd som ges och den kunskap som inhämtas i samband med rådgivning inkluderas i internrevisionens arbete med den årliga riskanalysen.

7. Kvalitetsarbete

För att internrevisionen ska kunna anses arbeta i enlighet med god internrevisions- och internrevisorssed ska revisionen utföras i enlighet med dels internrevisionsförordningen och dels internationell standard. Chefen för internrevisionen har till uppgift att utveckla och upprätthålla program för kvalitetssäkring och kvalitetsförbättring som täcker in alla aspekter av internrevisionsverksamheten och ständigt övervaka dess effektivitet. Detta program inkluderar intern och extern kvalitetsbedömning och fortlöpande intern övervakning. Extern bedömning ska genomföras minst en gång var femte år och genomfördes senast 2018.

Som ett led i kvalitetsarbetet har en enkätundersökning gjorts till ett urval av de granskade verksamheterna. Samarbetet med internrevisionen vid Umeå universitet är också att ses som en del i kvalitetsarbetet.

8. Övrig verksamhet

Internrevisionen strävar efter att ha god kunskap inom professionen och inom SLU:s olika verksamheter. Enheten avsätter tid för kompetensutveckling, omvärldsbevakning och för att följa utvecklingen internt inom universitetet. Detta är nödvändigt för att leva upp till de krav som styrelse och övriga intressenter ställer. Vidareutbildning motsvarande 40 timmar per år är även ett krav för att bibehålla certifiering.

Ett normalår avsätter enheten ca 100 timmar för kompetensutveckling. På grund av pandemin är siffran betydligt lägre under 2020 eftersom många planerade aktiviteter ställts in. Under hösten deltog medarbetarna i ett antal webbseminarier och webbkurser anordnade av yrkesföreningen Internrevisorernas förening (IIA), bland annat inom säkerhetsområdet och informationssäkerhet.

I september anordnade enheten ett webinarium inom ramen för nätverket Nordiska internrevisorer vid universitet och högskolor (NIRUH).

Internrevisionen är adjungerad till styrelsens möten och träffar dessutom styrelsens ordförande inför varje styrelsemöte.

Internrevisionen har regelbundna möten med universitetsdirektören och får kallelser och minnesanteckningar från rektors ledningsråd, administrativa chefsgruppen och utbildningsnämnden.

9. Resursanvändning

Enheten består av 3 årsarbetskrafter, varav en halvtid avser uppdrag för SGU. Avtalet med SGU har pågått sedan 2018 och är från årsskiftet förlängt med två år. Merparten av arbetet vid SGU genomförts av internrevisionschefen. Resurserna vid SLU motsvarar ca 4000 arbetstimmar plus viss konsulttid.

Enheten erhöll ett anslag om 3 086 tkr samt 608 tkr i intäkter från SGU. Kostnaderna uppgick till 3 656 tkr. Utfallet är alltså ett överskott 38 tkr. Konsultbolaget Transcendent group AB har anlåtats i en granskning, omfattande cirka 100 timmar. På grund av pandemin har kostnaden för resor och kompetensutveckling varit betydligt lägre än planerat.

Inga Astorsdotter

Internrevisionschef

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
1	Språkanvändning	2021	A	Språkanvändning: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att göra systematiska uppföljningar av språkanvändningen inom SLU. Att exempelvis använda medarbetarundersökningar och andra enkäter som ges på svenska och engelska för att bedöma parallellspråkligheten kan vara en lämplig metod	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: En separat enkät riskerar att få lågt genomslag, varför välformulerade frågor i medarbetarundersökningen troligen ger bättre underlag.	Personalavdelningen i samarbete med Ledningskansliet	Vid nästa medarbetarundersökning	Kvarstår
1	Språkanvändning	2021	B	Språkanvändning: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att göra en bedömning av om de resurser som används för översättning och språkgranskning används effektivt. I den mån befintligt ramavtal inte motsvarar SLU:s behov bör en universitetsgemensam upphandling övervägas.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Ett underlag för beslut ska sammanställas	Ledningskansliet	2022-04-30	Kvarstår
1	Språkanvändning	2021	C	Språkanvändning: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att se över och förtydliga översättningar och användningen av titlar i platsannonser.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: : Ett helhetsgrepp på platsannonser bör göras för en bra språklig kvalitet.	Personalavdelningen i samarbete med Ledningskansliet	2022-12-31	Kvarstår
1	Språkanvändning	2021	D	Språkanvändning: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att utreda tillämpningen av fyra års-regeln för att bedöma om regeln är adekvat samt för att bedöma om mer resurser bör satsas för att stimulera inläringen av svenska språket.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Riktlinjerna kommer att revideras och i samband med det arbetet kommer även fyraårsregeln att ses över. Den kommer med stor sannolikhet inte att tas bort, utan den kommer att förtydligas.	Ledningskansliet i samarbete med personalavdelningen	2022-12-31	Kvarstår
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	A	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att regelverket om dataskyddsförvaltning uppdateras så att gränsdragningen blir tydlig mellan verksamhetens ansvar att säkerställa att SLU som personuppgiftsansvarig följer GDPR och dataskyddsombudets ansvar att övervaka efterlevnaden. Det bör även framgå vilken roll dataskyddsombudet har vid exempelvis incidentrapportering och registerhantering.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: När åtgärd A är åtgärdad kommer det finnas en tydligare bild av vilka resurser och ytterligare åtgärder som krävs.	Ledningskansliet i samarbete med avdelningen för service, säkerhet och miljö	2021-12-01	Kvarstår
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	B	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att det finns tillräckliga resurser i form av kompetens, stödresurser och tid för dataskyddsombudet i enlighet med GDPR.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: När åtgärd A är åtgärdad kommer det finnas en tydligare bild av vilka resurser och ytterligare åtgärder som krävs.	Ledningskansliet i samarbete med avdelningen för service, säkerhet och miljö	2022-04-01	Kvarstår

IR uppföljning till styrelsen

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	C	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att dataskyddsombudets metod för övervakningsarbete, uppföljning och dokumentation förbättras för att öka kvaliteten i övervakning av SLU:s följsamhet mot GDPR.	Åtgärdas på annat sätt Kommentar: Med en tydlig organisation kan metoder och rutiner skapas av DSO och "datahanteringsgruppen".	Ledningskansliet	2022-10-01	Kvarstår
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	D	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att rutiner formaliseras för hur de brister som dataskyddsombudet rapporterar till styrelsen ska hanteras.	Åtgärdas på annat sätt Kommentar: Med en tydlig organisation kan metoder och rutiner skapas av DSO och "datahanteringsgruppen".	Ledningskansliet	2022-10-01	Kvarstår
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	E	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att verksamheten informeras om att konsekvensbedömningar avseende dataskydd ska genomföras. Dessutom bör informationen göras sökbar.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Med rätt resurser och en tydlig organisation kan utbildningsinsatser och stöd ges i större omfattning.	Ledningskansliet	2022-10-01	Kvarstår
2	Hantering av dataskyddsförordningen	2021	F	Hantering av dataskyddsfunktionen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att rutiner för hantering av registerförfrågningar formaliseras.	Åtgärdas enligt rekommendation	Ledningskansliet	2022-02-01	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
3	Fakultetsgemensamma institutioner	2021	A	<p>Fakultetsgemensamma institutioner: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att utreda om behovet finns för ytterligare harmonisering av rutiner och processer med syfte att underlätta för de fakultetsgemensamma institutionerna. Förslagsvis kan de rekommendationer som ställs i rapporten Uppföljning av administrativ harmonisering för fakultetsgemensamma institutioner användas som utgångspunkt för utveckling av lösningar samt att FGI-prefekternas erfarenheter tas till vara.</p>	<p>Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p>Kommentar: Harmonisering, samordning och effektivisering av rutiner och processer pågår ständigt inom universitetet. De senaste åren har t.ex. arbete bedrivits kring tillgodoräkningen, kompetensförsörjning, anställningsordning samt med systemet PLUS (som ger en sammanhållen lösning för planering och uppföljning av forskningsprojekt). Mycket av detta arbete utgår från och drivs av olika avdelningar vid uadm. Grundprincipen är att sådant harmoniseringsarbete bedrivs i syfte att underlätta för samtliga institutioner, inte enbart för de fakultetsgemensamma. Mer centrala, tyngre processer som samordning mellan fakulteterna av principer för anslagsfördelning anslagsfinansiering av lärare, kompetensförsörjningsprocesser mm (anslagsfördelning,) ligger nära strategiska frågor i kärnverksamheten och kan inte betecknas som rena administrativa processer.</p> <p>När beslutet om införande av FGI:erna fattats fokuserades harmoniseringsarbetet på de tunga processerna. Den process som ägnats i särklass mest tid av dessa har varit harmoniseringen av anslagsfinansiering av lärare. Så småningom flyttades fokus över till mer allmän administrativ harmonisering som inte var specifikt inriktad på FGI:erna. I detta skede fanns en tanke om att arbetsrelationen mellan berörda fakulteter och FGI:er skulle kalibreras naturligt över tid, vilket dock inte skett.</p> <p>En lärdom av harmoniseringsarbetet kring FGI:erna är att tilltron till uadm:s förmåga eller möjlighet att förändra fakulteternas arbetsätt varit för stor. Fakulteterna har generellt varit skeptiska till att (åtminstone för FGI:ernas skull) ändra vad man uppfattar som mycket</p>	Planeringsavdelningen	2022-06-30 se kommentar datum i åtgärds-kolumn	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
3	Fakultetsgemensamma institutioner	2021	B	Fakultetsgemensamma institutioner: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att ansvar för fortsatt harmoniseringsarbete formuleras och kommuniceras.	Åtgärdas på annat sätt Kommentar: Det ligger naturligt i uadm:s uppdrag att arbeta med harmonisering. Varje år ligger i uadm:s verksamhetsplan ett relativt stort antal uppdrag till olika avdelningar att arbeta med samordning och harmonisering av olika rutiner. Uadm:s verksamhetsplan bör i den mån utredningen som föreslås i A ovan resulterar i förslag på åtgärder, så bör särskilda uppdrag för att genomföra dessa åtgärder formuleras inte bara till administrationens avdelningar i uadm:s verksamhetsplan utan också i särskilda uppdrag från rektor till dekanerna.	Rektor/universitetsdirektör	Så fort utredningen i åtgärd A är klar	kvarstår
3	Fakultetsgemensamma institutioner	2021	C	Fakultetsgemensamma institutioner: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utreda om samarbetet mellan dekaner och respektive FGI-prefekt fungerar på ett tillfredsställande sätt och om det finns behov av stöd för att gemensamt underlätta och stimulera FGI i sin helhet.	Åtgärdas på annat sätt Kommentar: Internrevisionen har i sin rapport konstaterat att det saknas gemensamma möten mellan dekanerna och prefekterna. Uppdraget att samarbeta med FGI-prefekterna ligger på dekanerna och ingår i linjearbetet och deras chefskap. Rektor tar upp frågan i sitt medarbetarsamtal med dekanerna. I den mån rektor fattar beslut om direktiv till dekanerna som ett resultat av utredningen i A ovan bör dessa innefatta även frågan om gemensamma möten. I planeringsavdelningens budgetdialoger med fakultetsledningarna efterfrågas redan i dag alltid hur de upplever att dialogerna med FGI gått och att båda fakulteterna varit närvarande.	Rektor/universitetsdirektör	Så fort utredningen i åtgärd A är klar	kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
3	Fakultetsgemensamma institutioner	2021	D	<p>Fakultetsgemensamma institutioner: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att centrala beslut från styrelse och ledning kommuniceras på sådant sätt att samtliga institutioner får samma information oavsett fakultetstillhörighet.</p>	<p>Åtgärdas på annat sätt</p> <p>Kommentar: Kommunikationen om viktiga beslut eller frågor bör normalt sett gå i linjeorganisationen, dvs från rektor via dekaner till prefekter. Att den information som dekaner ger prefekter i olika frågor kan skilja sig åt är i sig inte anmärkningsvärt; alla chefer bör anpassa informationen till sina medarbetare efter behov och den egna verksamhetens inriktning mm.</p> <p>Enstaka undantag från denna princip kan vara motiverade. Det gäller tex kommunikationen av viktig information kring covid 19, som under pandemin gått direkt från högsta ledningen till alla chefer i organisationen.</p> <p>Ett arbetssätt som nu har börjat etableras och som kan lösa det problem som IR pekar på är att rektor och dekaner tillsammans kommer överens om hur informationen i alla viktigare strategiska frågor ska utformas innan den förs vidare till nästa nivå. Det kan tex gälla hur information kring SLU:s strategi ska presenteras men även andra viktiga frågor. På så vis kan en samstämmighet i kommunikationen uppnås mellan fakulteterna.</p>	Rektor	Redan påbörjad	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
4	Rollen som statsanställd	2021	A	<p>Rollen som statsanställd: 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 webutbildningen Mitt uppdrag- rollen som statsanställd vara obligatorisk för alla anställda.</p>	<p>Åtgärdas enligt rekommendation</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 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. 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>	Personalavdelningen	2022-12-31	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
4	Rollen som statsanställd	2021	B	Rollen som statsanställd: IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att fördjupade utbildningsinsatser genomförs för anställda som arbetar med kvalificerade juridiska frågor men saknar relevant kompetens	Åtgärdas på annat sätt 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. 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, upphandling och samverkan med andra myndigheter. Prioriteringen är att informera om var information kan hittas och när kvalificerad juridisk kompetens behöver kallas in. 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.	Ledningskansliet	2022-12-31	Åtgärdat
4	Rollen som statsanställd	2021	C	Rollen som statsanställd: 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.	Åtgärdas enligt rekommendation 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.	Personalavdelningen	2022-12-31	Åtgärdat
5	Styrningen av UDS	2020	A	Styrningen av UDS: IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att principer för anslagsfördelning till UDS utarbetas så att de knyter an till uppdraget och inte till lokalkostnaden. Anslagets uppdelning på forskning och utbildning bör återspeglas i motsvarande uppdrag till sjukhuset. Exempelvis samfinansierade tjänster, se rekommendation B.	Rektor ställer sig bakom IR:s förslag att utreda principerna för anslagsfördelningen till UDS så att de knyter an till uppdraget. Dock behöver arbetet ta hänsyn till de delar i Tillsammans-projektet, som behandlar anslagets användning. Under hösten 2021 fokuserar Tillsammans-projektet bl.a. på att tydliggöra statsanslagens beräkning och därmed vilka kostnader som utbildningen driver	Planeringsavd	I tid för att ingå i anslagsfördelning en inför 2022	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
5	Styrningen av UDS	2020	B	Styrningen av UDS: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att anslag avsätts för att skapa anställningsformer som kombinerar forskning och klinisk verksamhet såsom högre akademiska läraranställningar som professor, möjligen lektor, kombinerat med anställning som veterinär.	Under hösten 2021 är ett fokus i Tillsammans-projektet kompetensförsörjning och karriärvägar. Universitetsadministrationens personalavdelning deltar i det arbetet. Genomgång av samtliga kollektivavtal under 2020-2021 förväntas också kunna bidra till lösningar i frågan. Efter att Tillsammansprojektet gått i mål med detta kan frågan om riktade anslag för delade anställningar bli aktuell. I projektet beaktas även andra yrkesgrupper än veterinär.	Personalavdelningen i samarbete med planeringsavdelningen och VH-fakulteten. (Även UDS/IR)	2021-12-31	Kvarstår
5	Styrningen av UDS	2020	C	Styrningen av UDS: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger en översyn av lokalutnyttjande och omlokalisering i syfte att gagna samarbetsformer och främja samverkan mellan utbildning/forskning och UDS.	Frågan om att nyckelpersoner från olika verksamheter kan sitta fysiskt placerade bredvid varandra diskuteras i organisationen (VH och UDS). En sådan omplacering har dock inte någon enkel lösning, utan är svår att logistiskt få att fungera. Bedömningen är också att den typen av lösningar får bäst effekt om de växer fram underifrån, genom de kulturförändringar m.m. som Tillsammans-projektet förväntas leda till.	VH-fakulteten och UDS	2021-12-31	Kvarstår
5	Styrningen av UDS	2020	D	Styrningen av UDS: IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att genomföra en utvärdering av hur studenterna på ett kostnads- och resurseffektivt sätt ska erhålla nödvändig kompetens inom produktionsdjurens sjukdomar.	Tillsammansprojektet har samlat samtliga enheter inom livsmedelsproducerande djur i en gemensam målbild för området. Uppgiften är att identifiera hur olika enheter inom VH och UDS (inkl. ambulatoriska kliniken) tillsammans kan säkerställa tillräcklig tillgång till friska och sjuka produktionsdjur. Bakgrunden är att utbildningarna ska hålla hög akademisk kvalitet och ackrediteras inom ramen för EAEVE (den europeiska organisationen för ackreditering av veterinärutbildningen). VH-fakulteten är medvetna om problematiken avseende kompetens inom produktionsdjurens sjukdomar, men bedömningen är ett ändamålsenligt förändringsarbete kräver ett stort mått av intern förankring, vilket bäst sker genom Tillsammans-projektets arbete.	VH-fakulteten	2021-12-31	Kvarstår
5	Styrningen av UDS	2020	E	Styrningen av UDS: IR rekommenderar att universitetsledningen under förutsättning att ambulatorisk verksamhet skall kvarstå; säkerställer att formerna för den ambulatoriska verksamheten regleras i överenskommelse mellan Jordbruksverket och SLU, inklusive ersättning, uppdragets utformning, geografiska spridning etc.	En ny överenskommelse mellan SLU och Jordbruksverket ska arbetas fram. Arbetet förutsätter dock att arbetet under D) först genomförs. I väntan på det ska den nuvarande muntliga överenskommelsen regleras genom skriftligt avtal.	Ledningskansliet i samarbete med VH-fakulteten	2021-06-30	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
6	Följsamhet till beslut	2020	A	Följsamhet till beslut: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att styrande och stödjande dokument för beredning av ärenden inkluderar rutiner för uppföljning av beslut (hur, vad, när och av vem).	Åtgärdas enligt rekommendation Utveckling av digitala flöden pågår. Nya rutiner skapas, vilket leder till revidering av relevanta styrdokument. Även ärendehandboken kommer att uppdateras. 2021 Q3 (Dvs då ska styrdokument och rutiner för såväl Reb som styrelsebeslut finnas på plats.)	Ledningskansliet	2021-10-31	Kvarstår
6	Följsamhet till beslut	2020	B	Följsamhet till beslut: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att ett digitalt handläggarstöd för ärendeberedning utvecklas.	Åtgärdas enligt rekommendation. Kommentar: Ett mer användarvänligt handläggarstöd kan inte utvecklas i den befintliga versionen av P360. Utredds hur resurser kan allokeras för detta, som dock inte ingår i IR:s rekommendation men är önskad utveckling. Åtgärdas senast: 2021 Q3 (se ovan). Arbetet med att utveckla ett digitalt flöde för Reb pågår. Fler flöden planeras.	Ledningskansliet	2021-10-31	Kvarstår
6	Följsamhet till beslut	2020	C	Följsamhet till beslut: Internrevisionen rekommenderar att rektor och styrelsen beaktar vikten av att i beslut formulera tydliga krav på uppföljning i de fall detta önskas.	Åtgärdas enligt rekommendation. Kommentar, se A	Ledningskansliet	2021-10-31	Kvarstår
7	Ledarskap	2020	A	Ledarskap. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att i samband med den översyn som inletts av policy för chefsuppdrag även inkluderar övriga styrande dokument som rör chefs- och ledarskap. Detta för att förenkla och harmonisera och i möjligaste mån även minska antalet styrdokument. I samband med uppdatering bör dekanrollens linjefeansvar tydliggöras. I den mån styrdokument innehåller citat ur andra beslut, exempelvis delegationer, bör detta framgå.	Åtgärdas enligt rekommendation. Kommentar: Arbetet pågår med översyn av styrande dokument. Arbetet är omfattande då man behöver gå igenom en rad olika dokument med olika organisatorisk hemvist. Universitetsledningen delar internrevisionens bild men en realistisk förväntan om resultatet är nödvändig.	Personalavdelningen	2021-06-30	Kvarstår
7	Ledarskap	2020	B	Ledarskap. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att dekanrollens linjeansvar för fakultetens följsamhet mot lagar, förordningar och andra regelverk tydliggörs.	Åtgärdas enligt rekommendation	Ledningskansliet	2020-12-31	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
7	Ledarskap	2020	C	Ledarskap. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att krav på chefs- och ledarskapsfarenheter införs för dekanrollen.	Åtgärdas enligt rekommendation. Kommentar: Vid kommande dekanval kommer universitetsledningen se över vilka krav som ska ställas avseende chefs- och ledarskapsfarenhet.	Personalavdelningen	2021-06-30	Åtgärdat
7	Ledarskap	2020	D	Ledarskap. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att krav på chefs- och ledarskapsutbildning införs för dekanrollen.	Åtgärdas enligt rekommendation	Personalavdelningen	2021-06-30	Åtgärdat
8	Säkerhet	2020	A	Säkerhet. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att myndigheten centralt bedömer och fattar beslut om vilka anställningar/funktioner som ska placeras i säkerhetsklass.	Åtgärdas på annat sätt. Kommentar: Rutiner och dokumentation finns för säkerhetsklassningar via SSM/SLU Säkerhet. För att säkerställa att uppdrag som omfattas av säkerhetsskyddslagstiftningen rapporteras, kommer personalavdelningen ta fram, alt. uppdatera checklista för anställningar med hänvisningar till information.	SSM/ personalavdelningen	2020-12-31	Kvarstår
8	Säkerhet	2020	B	Säkerhet. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att säkerhetssamtal genomförs när säkerhetsklassad personal avslutar sin anställning eller byter arbetsuppgifter inom myndigheten och att styrande dokument uppdateras med rutin för detta	Åtgärdas enligt rekommendation	SSM	2020-09-30	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
8	Säkerhet	2020	D	Säkerhet. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att interna rutiner utarbetas för att tydliggöra ansvarsfördelning och kommunikationsvägar avseende utbildning, uppföljning och rapportering av säkerhetsskyddsfrågor rörande R/S Svea.	Åtgärdas enligt rekommendation. Kommentar: Garantiåret för R/S Svea pågår till 2020-07-03. Under detta år pågår ett mycket omfattande arbete för att skapa en förvaltningsorganisation, där rekommenderade aktiviteter ingår. Aktiviteter, t.ex. kommunikationsvägar avseende utbildning, uppföljning och rapportering av säkerhetsskyddsfrågor, har i startskedet fokuserats på externa parter och kunder. Internt har skapats en särskild Sharepoint-yta som tillsammans med andra kommunikationsaktiviteter täcker, eller ska täcka, dessa behov. Ambitionen är att förvaltningsorganisationen är fullt implementerad i samband med att garantiåret avslutas.	Planeringsavdelningen (Fartygsenheten)	2020-12-31	Åtgärdat
8	Säkerhet	2020	E	Säkerhet. Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att SLU i de avtal som tecknas med olika hyresparter inkluderar ansvaret för att samtliga personer som arbetar på fartyget får adekvat utbildning/information rörande säkerhetsskydd ombord.	Åtgärdas enligt rekommendation	Planeringsavdelningen (Fartygsenheten)	2020-12-31	Åtgärdat
9	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse	2019	A	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse. 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.	Åtgärdas enligt rekommendation 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.	Personalavdelningen i samverkan med SSM samt utbildningsavdelningen	2020-12-31	Åtgärdat
9	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse	2019	C	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse. IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att ansvarsfördelningen mellan chef, anställd och student inför, under och efter vistelse utomlands förtydligas.	Åtgärdas enligt rekommendation	Personalavdelningen i samverkan med utbildningsavdelningen och SSM	2020-12-31	Åtgärdat
9	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse	2019	D	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse. IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att uppföljning av arbetsförhållanden vid arbete utomlands inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Åtgärdas enligt rekommendation	Personalavdelningen samverkar med SSM	2020-12-31	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
9	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse	2019	E	Arbetsmiljö vid utlandsvistelse. 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.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Detta sker löpande i information och utbildning idag men 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.	Personalavdelningen samverkar med SSM samt utbildningsavdelningen	2021-12-31	Åtgärdat
10	Behörighetshantering	2019	D	Behörighetshantering. IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att det finns övergripande rutiner för regelbunden kontroll av behörigheter vid byte av arbetsuppgifter/arbetsplats inom SLU.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Rutinbeskrivning ingår i instruktionen för åtkomsthantering, se punkt A. Respektive systemägare ansvarar för regelbunden kontroll av behörigheter	Avdelningen för service, säkerhet och miljö	2019-12-31	Åtgärdat
10	Behörighetshantering	2019	H	Behörighetshantering. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att se över möjliga lösningar för att hantera risken att egna kostnader attesteras av den som har gjort inköp och för att hantera risken att reseräkningar inte blir attesterade inom rimlig tid.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Avser Primula: Tidigare försök har gjorts för att ändra detta men ytterligare kontakter bör tas med leverantören.	Ekonomiavdelning: fakturaprocesen/Procedo: chef reskontraenheten. Personalavdelning: ansvarig reseräkningsprocess/Primula	Procedo: 2020-12-31 Primula: 2020-06-30	Kvarstår
10	Behörighetshantering	2019	I	Behörighetshantering. IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att regelbunden uppföljning av tilldelade behörigheter och attesträtter inom respektive system genomförs samt att rutiner och ansvarsfördelning för uppföljning införs för att säkerställa att registrerade behörigheter är aktuella och riktiga. I rutinen bör det framgå att uppföljning av behörigheter ska ske regelbundet, vilka funktioner som ansvarar för och genomför uppföljning. Uppföljningen bör dokumenteras och kommuniceras till berörda chefer och administrativa roller på institutioner/motsvarande	Åtgärdas enligt rekommendation	Stycke 1: berörd systemägare Stycke 2: Avdelningen för service, säkerhet och miljö	Stycke 1: 2019-12-31 Stycke 2: 2019-12-31	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
11	Strategisk kompetensförsörjning	2019	A	Strategisk kompetensförsörjning. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att utveckla och harmonisera arbetet med utformning, omfattning och uppföljning av kompetensförsörjningsplaner på fakultets- och institutionsnivå.	<p>Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p>Kommentar: Kompetensförsörjningsplaner och verksamhetsplaner bör gå hand i hand. Ett arbete pågår för att ta fram en årscykel för strategi och verksamhetsplanering där kompetensförsörjningsplanerna ska inkluderas. En ökad dialog och uppföljning mellan olika nivåer lyfts i detta arbete. Harmonisering och samordning av kompetensförsörjningsplaner skapar förutsättningar för utvecklad kommunikation och bättre uppföljning mellan de olika nivåerna inom organisationen.</p> <p>Dokumentation: En årscykel tas fram som tydliggör kopplingen mellan strategiarbete- verksamhetsplanering – kompetensförsörjningsplaner. Översyn och utveckling av tidigare framtagen modell/plan kompetensförsörjning.</p>	Personalavdelningen Planeringsavdelningen Fakultetskanslierna	Uppföljning 2020, inför nästa strategi antas	Åtgärdat
11	Strategisk kompetensförsörjning	2019	B	Strategisk kompetensförsörjning. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att ge personalavdelningen ett utökat ansvar för att stödja, samordna och utveckla även rekryteringsprocesserna för högre akademiska anställningar.	<p>Åtgärdas enligt rekommendation</p> <p>Kommentar: Personalavdelningen har idag ett uppdrag att ta fram rekryteringsmodeller för högre akademiska anställningar i arbetet med jämställdhetsintegrering. Arbetet är påbörjat och kompetensutveckling kommer att ske under 2020 av berörda. Arbeta med samordning av rekryteringsprocesserna pågår och en översyn av AO kommer att initieras. Tydliggörande av personalavdelningens mandat och ansvar ses som positivt.</p> <p>Dokumentation: En modell för kompetensbaserad rekrytering bör framtas och beslutas. Personalavdelningens mandat och ansvar tydliggörs i delegationsordningen.</p>	Personalavdelningen Fakultetskanslierna	2020-12-01	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
11	Strategisk kompetensförsörjning	2019	C	Strategisk kompetensförsörjning. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att tydligare inkludera alla medarbetare i det strategiska arbetet med kompetensförsörjning	Åtgärdas på annat sätt, ange vilket under kommentar nedan Kommentar: Behovet av kompetensförsörjningsplaner gällande akademiska anställningar är viktigt för den strategiska utvecklingen av universitetet. Vad gäller övriga personalkategorier ser vi inte samma strategiska behov på en övergripande nivå men arbete med strategisk kompetensförsörjning gynnar all verksamhetsutveckling och bör även diskuteras och utvecklas inom administrationen.	Personalavdelningen	Påbörjas under 2020	Åtgärdat
11	Strategisk kompetensförsörjning	2019	D	Strategisk kompetensförsörjning. IR rekommenderar att universitetsledningen överväger att tydligare definiera målen med kompetensförsörjningen och utvärdera hur uppföljningen bör ske för att det strategiska arbetet ska bedrivas effektivt och ändamålsenligt.	Åtgärdas enligt rekommendation Kommentar: Kompetensförsörjning och verksamhetsplanering går hand i hand och bör ledas utifrån de strategiska prioriteringarna. Se svar på fråga A. I dagsläget när SLU har antagit utmaningen med fördubblingsprojektet är kompetensförsörjningsplaner ett måste för att nå detta strategiska mål. Dokumentation: Se svar A	Personalavdelningen planeringsavdelningen	Uppföljning 2020, inför nästa strategi antas	Åtgärdat
12	Att förebygga och utreda oegentligheter	2018	A	Att förebygga och utreda oegentligheter: 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.	Det pågår sedan lång tid ett aktivt arbete med värdegrund och kultur inom SLU. Som komplement till detta föreslås följande: <ul style="list-style-type: none"> 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) 	Personalavdelningen, ledningskansliet, ekonomiavdelningen	2018-12-31	Åtgärdat

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
12	Att förebygga och utreda oegentligheter	2018	D	<p>Att förebygga och utreda oegentligheter: 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.</p>	<p>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. Som komplement till det pågående arbetet kring utredningar föreslås följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se över rutinerna för att säkerställa att varje medarbetare känner till vem man kan kontakta vid risk för oegentlighet. 	Personalavdelningen	2018-12-31	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
12	Att förebygga och utreda oegentligheter	2018	F	Att förebygga och utreda oegentligheter: 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.	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: <ul style="list-style-type: none"> • 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, Infra, IT-avdelningen, personalavdelningen	2019-12-31	Åtgärdat
13	Säker fillagring, säkert arkiv?	2018	A	Säker fillagring, säkert arkiv?: Att universitetsledningen säkerställer att styrdokument för IT och fillagring upprättas och tillgängliggörs. Styrdokument för IT bör bland annat definiera syfte, mål, inriktning, omfattning och ansvarsfördelning. För fillagring bör bland annat minimikrav beslutas för säkerhet, tillgänglighet och lagringsformer. Styrdokumentet bör förankras i verksamheten, helst redan vid framtagandet för att underlätta implementeringen. Det bör även ske uppföljning av att fillagring sker enligt uppställda regler. Vidare rekommenderas att ledningen bedömer om styrdokument för IT och fillagring ska vara policyer eller om de ska utformas som riktlinjer och därmed vara ett mer bindande styrdokument.	IT-avdelningen har tagit fram ett förslag till en riktlinje för fillagring. Riktlinjen ska förankras och fastställas.	IT-avdelningen (Universitetsdirektören)	2018-12-31	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
13	Säker fillagring, säkert arkiv?	2018	B	Säker fillagring, säkert arkiv? : Att universitetsledningen överväger att styrdokumentet för IT och fillagring knyts till strategin för bevarande av elektroniska handlingar.	Det föreslagna styrdokumentet är idag anpassat till strategin för bevarande av elektroniska handlingar.	IT-avdelningen (Universitetsdirektören)	2018-12-31	Kvarstår
13	Säker fillagring, säkert arkiv?	2018	E	Säker fillagring, säkert arkiv? : Att universitetsledningen säkerställer att anställda informeras om vilka molntjänster som är tillåtna respektive inte tillåtna att använda vid SLU. Information och utbildning bör prioriteras för att minska riskerna för otillåten användning av molntjänster och till följd av det, felaktig hantering av allmänna handlingar och känslig information.	IT-chefen får i uppdrag att informera hela organisationen om vilka molntjänster som är godkända samt motivet till detta. En speciell sida på medarbetarwebben tas fram där all aktuell information om molntjänster finns.	IT-avdelningen	2018-12-31	Kvarstår
13	Säker fillagring, säkert arkiv?	2018	H	Säker fillagring, säkert arkiv? : Att universitetsledningen säkerställer att de institutioner som hanterar sin egen IT-drift, upprättar rutinbeskrivningar avseende drifthantering för att minska den sårbarhet som ett stort personberoende innebär.	För att uppfylla standaren för informationssäkerhet ISO/IEC 27002 samt uppfylla MSB:s vägledning för IT-utrymmen så ska en utredning genomföras rörande obligatorisk användning av universitetets gemensamma fillagring. Utredningen ska bland annat innehålla en analys av kostnaderna för lagring samt av vilka eventuella undantag som ska göras från ett obligatorium.	IT-avdelningen	2018-12-31	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
14	Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar	2017	C	Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utveckla former för implementering och förankring av styrdokument. Uppdatera därefter befintligt styrdokument "Riktlinjer för styrande dokument"	Ansvarsfördelningen rörande regelefterlevnad – inklusive ett förtydligande av rapporteringsvägar – bör förtydligas, både för prefekter och för anställda inom universitetsadministrationen. Detta bör vara del av det utvecklingsarbete som biträdande universitetsdirektören ansvarar för	Ledningskansliet	saknas	Kvarstår
14	Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar	2017	D	Processer för att säkerställa att verksamheten följer gällande lagar och förordningar: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utveckla och implementera nyckelkontroller som syftar till att följa upp regelefterlevnad. Nyckelkontrollerna bör utformas utifrån de förutsättningar som finns för respektive regelverk. Vidare bör en tydlig ansvarsfördelning för utförandet av nyckelkontroller etableras. Förslagsvis genomförs en riskanalys för att identifiera vilka kritiska regelverk som bör prioriteras i detta arbete.	De åtgärder som genomförs i syfte att förbättra uppföljningen av regelefterlevnaden ska ses som en del av det systematiska utvecklingsarbete som görs under biträdande universitetsdirektörens ledning. Följande åtgärder är aktuella: • Översyn av universitetets interna regelverk och framtagande av rutin för hur detta ska förnyas. Detta arbete innefattar också en revidering av styrdokument "Riktlinjer för styrande dokument" • En prioritering av de regelverk som verkligen är centrala för uppföljning av regelefterlevnad. • Systematisk utveckling av bättre metoder för uppföljning av regelefterlevnad i linje med internrevisionens förslag.	Ledningskansliet	2018-12-30	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
15	Grundutbildningen	2017	B	Grundutbildning: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen säkerställer att programvärderingar är möjliga att besvara i det system som används.	Aktiviteter pågår, efter utvärdering av kvalitetsdialoger sätts aktiviteter och tidsplan.	Planeringsavdelningen	2017-12-31	Kvarstår
15	Grundutbildningen	2017	C	Grundutbildning: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att tydliggöra ansvaret för utveckling av programvärderingar.	Aktiviteter pågår, efter utvärdering av kvalitetsdialoger sätts aktiviteter och tidsplan.	Planeringsavdelningen	2017-12-31	Kvarstår
15	Grundutbildningen	2017	D	Grundutbildning: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att utforma programvärderingar på liknande sätt som kursvärderingar med enhetliga standardfrågor samt programspecifika frågor.	Aktiviteter pågår, efter utvärdering av kvalitetsdialoger sätts aktiviteter och tidsplan.	Planeringsavdelningen	2017-12-31	Kvarstår
15	Grundutbildningen	2017	G	Grundutbildningen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att principen med anslagsfinansiering och prissättning av undervisningslokaler ses över	Ingen åtgärd i nuläget. Tidplan för översyn tas fram 2018, ej prioriterat i nuläget.	Planeringsavdelningen	2018-12-31	Åtgärdat
15	Grundutbildningen	2017	I	Grundutbildningen: Internrevisionen rekommenderar att universitetsledningen överväger att forskningsanslagets andel av undervisningslokalerna justeras för att säkerställa en rättvisande redovisning	Ingen åtgärd i nuläget. Tidplan för översyn tas fram 2018, ej prioriterat i nuläget.	Planeringsavdelningen	2018-12-31	Åtgärdat
16	Stipendier, resebidrag och attest	2015	2a	Stipendier, resebidrag och attest: att universitetsledningen säkerställer att regelverket för stipendier ses över och uppdateras så att det stämmer med gällande lagstiftning. Regelverket bör förslagsvis kompletteras med en checklista för att förenkla hanteringen	Se över regelverket för stipendier och komplettera regelverket med en enkel checklista för att underlätta hanteringen i det dagliga arbetet.	Ledningskansliet	2016-06-30	Åtgärdat
16	Stipendier, resebidrag och attest	2015	2b	Stipendier, resebidrag och attest: att universitetsledningen säkerställer att uppföljande kontroller sker av om stipendier hanteras rätt.	Uppföljande kontroller av om stipendier hanteras rätt.	Ekonomiavdelningen per 2022	2016-06-30	Kvarstår

Nr	IR-rapport	År	Nr2	IR:s rekommendation	Åtgärd enligt åtgärdsplan	Ansvarig avdelning	Tidplan enligt styrelsens beslut	IRs bedömning av status 2021
17	Förebyggande arbete och rutiner vid hantering av misstänkt fusk inom utbildning	2015	8	Förebyggande arbete och rutiner vid hantering av misstänkt fusk inom utbildning: att universitetsledningen överväger att specialistkompetens används i ett tidigare skede vid misstänkt fusk.	Universitetsledningen bedömning är att kursansvariga/prefekter har god kompetens att handlägga ärenden från till ev. anmälan, om det finns bra information och tydliga riktlinjer. Det finns därför inte behov av någon specialistkompetens förrän anmälan är gjord. Om volymen av anmälningar ökar kan detta av tidsskäl komma att omprövas. Dokumentet Riktlinje vid misstanke om fusk och andra disciplinära frågor inom utbildning vid SLU (Slu ua Fe.2011.3.0-2852) ska uppdateras.	Planeringsavdelningen	2015-09-01	Åtgärdat