

382024-04-23

Mona Vesslegård

Diarienummer: MIUN 2024/232

# **Institutions/avdelningsgranskning – Sammanfattande iakttagelser våren 2024**

Revisionsrapport 2024

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
1.1 Syfte och revisionsfrågor .....	4
1.2 Metod .....	5
1.3 Kvalitetssäkring.....	5
<b>2 Övergripande bedömning</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Granskningsresultat och iakttagelser</b> .....	<b>6</b>
3.1 Organisation och förvaltning .....	6
3.1.1 Verksamhetsplan .....	6
3.1.2 Beslutsmandat .....	7
3.1.3 Arkivering och diarieföring .....	7
3.2 Ekonomiadministration.....	8
3.2.1 Ekonomistyrning .....	8
3.2.2 Representation, arbetsmöten och konferenser.....	8
3.2.3 Reseräkningar och utlägg .....	9
3.2.4 Attest av kostnader .....	10
3.3 Arbetsmiljö .....	10
3.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	10
3.3.2 Arbetsplatsträff (APT) .....	11
3.3.3 Lokal samverkansgrupp (LSG) .....	11
3.3.4 Årlig uppföljning .....	11
3.4 Personal.....	12
3.4.1 Bisysslor.....	12
3.4.2 Övertid .....	13
3.4.3 Semester.....	14
3.5 Studentinflytande .....	15
3.5.1 Studentrepresentation.....	15
3.5.2 Kursvärderingar .....	16
<b>Bilagor</b> .....	<b>18</b>
Värderingsskala .....	18

## Sammanfattning

Under perioden december 2023 – februari 2024 har institutionsgranskning genomförts vid institutionen för data- och elektroteknik (DET) och institutionen för utbildningsvetenskap (UTV). Granskningen syftar till att bedöma den interna styrningen och kontrollen inom några grundläggande administrativa områden, samt i förekommande fall lämna förslag till förbättringar. Granskningarna har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och stickprov.

Sammanvägt bedömer internrevisionen att det finns **förbättringsmöjligheter** i interna styrningen och kontrollen vid institutionerna. Vissa områden är tillfredställande medan andra har större förbättringsmöjligheter. Områden med större förbättringsmöjligheter har lyfts vid tidigare institutionsgranskningar.

Inom området *organisation och förvaltning* har internrevisionen inte identifierat några väsentliga avvikelser kopplat till verksamhetsplanering och beslutsmandat. Vad gäller arkivering och diarieföring upplever internrevisionen att det finns viss kompetensbrist kopplat till arkivering och gallring.

Inom området *ekonomiadministration* har internrevisionen inte identifierat några avvikelser kopplat till ekonomistyrning eller attest av kostnader. Vad gäller representation och arbetsmöten är avvikelsen i stickprov högt. Framför allt vid en institution. Avvikelserna gäller främst utebliven förmånsbeskattning i samband med arbetsmöten och överskridna beloppsgränser. Avvikelser i stickprov finns även kopplat till reseräkningar och utlägg där medarbetare ej nyttjat universitetets upphandlade resebyrå för resebokningar och i vissa fall saknas konferensprogram/deltagarlista eller likvärdig handling som styrker att resan är en resa i tjänsten.

Inom området *arbetsmiljö* har internrevisionen identifierat mindre avvikelser mot fastställd rutin gällande systematiska arbetsmiljöarbetet, årlig uppföljning, arbetsplatsträffar (APT) och lokala samverkansgruppen

(LSG). Avvikelserna gäller bland annat frekvensen av APT och sammansättning av LSG vid en institution samt avsaknad av årlig skyddsround vid en institution.

Inom området *personal* har internrevisionen identifierat avvikelser i stickprov kopplat till bisysslor, övertid och semester. Medarbetare har inte registrerat att de tagit del av information och inte heller registrerat bisyssla. Eftersökning i officiella register synliggör att medarbetare har registrerad verksamhet. Övertid/mertid för medarbete saknar i vissa fall underlag på att tiden varit beordrad och semester har registrerats flera månader efter semesterperiod.

Sista området som internrevisionen granskat är *studentinflytande*. Internrevisionen har inte identifierat några väsentliga avvikelser gällande studentrepresentation när beslut fattas eller beredning sker. Kursvärderingarna har överlag en låg svarsfrekvensen men internrevisionen ser positivt på de analyser och självvärderingarna som pågår inom institutionerna.

Resultatet av genomförda institutionsgranskningar medför inte några universitetsövergripande rekommendationer för universitetsstyrelsen att besluta om. Internrevisionen har i separata promemorior lämnat rekommendationer till de enskilda institutionerna.

# 1 Bakgrund

Universitetsstyrelsen beslutade 2020 att internrevisionen årligen ska genomföra institutionsgranskningar<sup>1</sup> och från och med 2024 utökades begreppet institutionsgranskningar för att inkludera avdelningar eller andra typer av organisationsenheter med anställd personal<sup>2</sup>. Under 2024 planeras för fyra granskningar. Under våren har granskningar på institutioner genomförts och under hösten planeras granskningar på avdelningar.

Det är internrevisionens förhoppning att granskningarna ska bidra med mervärde till verksamheten och bidra till förbättringar av den interna styrningen och kontrollen vid universitetet.

För vårens granskning har internrevisionen valt ut nya institutionen för data- och elektroteknik (DET) vid fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier och institutionen för utbildningsvetenskap (UTV) vid fakulteten för humanvetenskap. DET bedriver utbildning och forskning inom ämnena datateknik, elektronik, elektroteknik och ljudproduktion.

Forskningscentrumet Sensible Things that Communicate (STC) är placerat vid institutionen. UTV bedriver forskning och utbildning inom ämnet pedagogik.

## 1.1 Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma den interna styrningen och kontrollen på institutionen inom några grundläggande administrativa områden, samt i förekommande fall lämna förslag till förbättringar. Granskningen omfattar delar av den administrativa styrningen av institutionen såsom förekomsten och efterlevnaden av styrdokument som strategier och mål samt rutiner inom områdena ekonomi- och personaladministration. Vid identifierade avvikelser mot regelverk har internrevisionens lämnat rekommendationer.

Det är internrevisionens förhoppning att granskningarna ska bidra med mervärde till verksamheten och bidra till förbättringar av den interna styrningen och kontrollen vid universitetet.

<sup>1</sup> MIUN 2019/2350

<sup>2</sup> MIUN 2023/2833

## 1.2 Metod

Granskningarna har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och stickprov. Intervjuer och avstämningar har genomförts med utvalda medarbetare vid institutionerna, exempelvis prefekter, proprefekt, studierektorer och skyddsombud. Intervjuer och avstämningar har även genomförts med medarbetare inom ekonomiavdelningen och HR-avdelningen.

Tyngdpunkten för genomförd stickprovsgranskning har varit efterlevnad till universitetsgemensamma regler inom det ekonomiadministrativa och personaladministrativa området. Stickprovsgranskningen i samtliga fall avser perioden 2022-11-01 till 2023-11-30.

## 1.3 Kvalitetssäkring

Denna rapport bygger på de individuella promemoriorna som upprättats efter institutionsgranskningarna vid DET och UTV. Berörda prefekter har haft möjlighet att sakgranska promemorian innan den slutförts och därefter har den sänts till prefekt, dekan vid respektive fakultet och rektor.

Utkast till sammanfattande rapporten har lyfts i revisionsutskottet för att efter färdigställande delges universitetsstyrelsen, rektor och universitetsdirektör.

## 2 Övergripande bedömning

Sammanvägt bedömer internrevisionen att det finns **förbättringsmöjligheter** i interna styrningen och kontrollen vid institutionerna. Vissa områden är tillfredställande medan andra har större förbättringsmöjligheter. Områden med större förbättringsmöjligheter har lyfts vid tidigare institutionsgranskningar.

Resultatet av genomförda institutionsgranskningar medför inte några universitetsövergripande rekommendationer för universitetsstyrelsen att besluta om. Internrevisionen har i separata promemorior lämnat rekommendationer till de enskilda institutionerna.

Tabell 1 Sammanvägd bedömning av intern styrning och kontroll per granskat område

Område	Bedömning <sup>3</sup>
<b>Organisation och förvaltning</b>	
- Verksamhetsplan	Tillfredställande
- Beslutsmandat	Tillfredställande
- Arkivering och diarieföring	Tillfredställande
<b>Ekonomiadministration</b>	
- Ekonomistyrning	Tillfredställande
- Representation, arbetsmöten och konferenser	Större förbättringsmöjligheter
- Reseräkningar och utlägg	Förbättringsmöjligheter
- Attest av kostnader	Tillfredställande
<b>Arbetsmiljö</b>	
- Systematiska arbetsmiljöarbetet	Förbättringsmöjligheter
- Arbetsplatsträffar (APT)	Tillfredställande
- Lokal samverkansgrupp (LSG)	Tillfredställande
- Årlig uppföljning	Tillfredställande
<b>Personal</b>	
- Bisysslor	Större förbättringsmöjligheter
- Övertid	Förbättringsmöjligheter
- Semester	Förbättringsmöjligheter
<b>Studentinflytande</b>	
- Studentrepresentation	Tillfredställande
- Kursvärderingar	Förbättringsmöjligheter

## 3 Granskningsresultat och iakttagelser

### 3.1 Organisation och förvaltning

#### 3.1.1 Verksamhetsplan

Av *Mittuniversitetets strategi*<sup>4</sup> framgår att varje organisatorisk enhet har ett uppdrag att med strategin som bas ta fram egna planer och utveckla den egna verksamheten.

Efter genomförda granskningar kan internrevisionen konstatera att institutionerna arbetar olika med verksamhetsplanering. En av institutionerna har en kombinerad utbildnings- och forskningsstrategi

<sup>3</sup> Värderingsskala se bilaga

<sup>4</sup> MIUN 2018/1006

medan andra har en forskningsstrategi för två av ämnena. Strategin är en del i partnerskapet med KK-stiftelsen. Internrevisionen har rekommenderat den sistnämnda institutionen att arbeta fram en aktivitetsplan som utgår ifrån såväl Mittuniversitetets strategi som universitetets och fakultetens aktivitetsplan.

Båda institutionerna uppger att de haft möjlighet att lämna inspel till övergripande verksamhetsplanering och riskanalys.

### **3.1.2 Beslutsmandat**

Mittuniversitetets och fakulteternas *besluts- och delegationsordningar*<sup>5</sup> redogör för de beslutsmandat institutionens prefekt har. Internrevisionen har granskat 20 prefektbeslut av totalt 48. Syftet med stickprovsgranskningen har varit att säkerställa att beslut fattas utifrån gällande besluts- och delegationsordning.

Internrevisionen har inte noterat någon avvikelse från aktuella besluts- och delegationsordningar men identifierat två beslut där det råder viss otydlighet i beslutsformuleringar då bland annat begrepp som inte finns definierade i besluts- och delegationsordningar framgår. Internrevisionen har rekommenderat berörd institution att se över framtida beslutsformuleringar så att det inte råder frågetecken kring vad ärendena avser.

### **3.1.3 Arkivering och diarieföring**

Samtliga medarbetare har en skyldighet att hantera handlingar och information korrekt och rättssäkert utifrån lagstiftning och interna regelverk. I *Mittuniversitetets informationshanteringsplan*<sup>6</sup> finns uppgifter om handlingar ska registreras i något IT-system, om handlingar ska bevaras för alltid eller när de kan gallras, samt var handlingar förvaras. I planen finns dessutom en kortare beskrivning av varje process som handlingarna uppkommer i. Informationshanteringsplanen återfinns på [medarbetarwebben](#) tillsammans med en manual.

Utifrån samtal upplever internrevisionen att det finns kunskap kring diarieföring av exempel prefektbeslut, avtal, protokoll från ämneskollegiet (ÄK) och forskarkollegiet (FK) samt rekryteringsannonser. Internrevisionen

<sup>5</sup> MIUN 2019/657, MIUN 2019/658, MIUN 2019/1140

<sup>6</sup> MIUN 2023/2520



upplever dock att det finns viss kunskapsbrist inom arkivering och gallring. Det gäller bland annat hantering av handlingar i Moodle/MIUN play, forskningsdata och övriga publikationer. Internrevisionen har rekommenderat institutionerna att bjuda in centrala stödet inom arkiv och registratur, tex. på APT för att informera arkivering och diarieföring samt informera medarbetare om informationshanteringsplanen som finns tillgänglig på medarbetarwebben.

## 3.2 Ekonomiadministration

### 3.2.1 Ekonomistyrning

Mittuniversitetets budgetprocess utgår från statens budgetprocess och årshjul. Internt finns upprättade anvisningar och tidplaner. Budget, prognos och uppföljning mot utfall hanteras i budget- och prognosverktyget Hypergene.

Utifrån samtal och minnesanteckningar från verksamhetsdialoger kan internrevisionen konstatera att institutionernas ekonomi planeras och följs upp i enlighet med fastställda universitetsövergripande processer.

### 3.2.2 Representation, arbetsmöten och konferenser

Inom universitetet regleras representation genom *Mittuniversitetets regler för representation, arbetsmöten, kurser, konferenser och gåvor*<sup>7</sup> med tillhörande lathund. Universitetet har en FAQ-sida på medarbetarwebben som ger ytterligare vägledning. I samtal framkommer att institutionerna upplever att medarbetare har kunskap om regelverket men att det inte går att följa upp eventuell förmånsregistrering i och med att det ansvarar respektive medarbetare för.

Internrevisionen har stickprovgranskat totalt 35 transaktioner för att säkerställa följsamheten till interna regelverket. I stickprovgranskningen har 21 av stickproven (60 procent) bedömts avvika från de interna regelverken. Andelen och orsak till avvikelse varierar mellan institutionerna.

Vid en institution uppgår avvikelsen i stickprovet till 85 procent. Anledningarna till avvikelserna är främst utebliven registrering av förmånsbeskattning i samband med arbetsmöten, överskridna

<sup>7</sup> MIUN 2021/1145

beloppsgränser samt att underlag saknas. Internrevisionen kan konstatera att institutionen har ett stort antal transaktioner kopplade till just arbetsmåltider. Utifrån avvikelserna har internrevisionens rekommenderat institutionen att säkerställ att arbetsmöten inte förläggas på ett sådant sätt att måltider ingår på Mittuniversitetets bekostnad samt att säkerställa att enklare förträning och förfriskningar endast tillhandhålls vid enstaka tillfällen.

För andra institutionen uppgår avvikelserna i stickprovet till 27 procent. Anledningarna till avvikelserna är fakturering av alkohol, utebliven registrering av förmånsbeskattning från enskilda medarbetare och överskriden beloppsgräns. Utifrån avvikelser har internrevisionen rekommenderat institutionen att säkerställ att återhållsamhet med alkoholdrycker iakttas vid extern representation.

Internrevisionen har rekommenderat båda institutionerna att arbeta med att höja medvetenheten och tydliggöra hantering av förmånsbeskattning av medarbetare vid tillfällen då det är aktuellt samt säkerställa att fastställda beloppsgränser inte överskrids.

### **3.2.3 Reseräkningar och utlägg**

*Regler för tjänsteresor och förläggning av möten*<sup>8</sup> reglerar planering och genomförande av möten och resor som görs i tjänsten och betalas av Mittuniversitetet. Internrevisionen har i samband med granskningen stickprovsvis granskat ett urval av reseräkningar och utlägg som registrerats i Primula. Syftet med granskningen var att säkerställa att institutionen efterlever gällande interna regelverk.

Internrevisionen har bedömt att 10 (38 procent) av de 28 granskade stickproven avviker från interna regelverk. Orsaker till avvikelserna är främst att resor och/eller boende inte bokats via upphandlad och att medarbetare ej bifogat konferensprogram/deltagarlista eller likvärdig handling som styrker att resan är en resa i tjänsten. Internrevisionen har rekommenderat båda institutionerna att alltid nyttja universitetets upphandlade resebyrå för resebokningar såväl inrikes som utrikesresor. En institution har även rekommenderats att påminna medarbetare om att konferensprogram/deltagarlista eller likvärdig handling som styrker att

<sup>8</sup> MIUN 2020/2760

resan är en resa i tjänsten ska bifogas vid registrering av reseräkning i Primula. Undantag gäller för resor mellan campusorter.

### **3.2.4 Attest av kostnader**

*Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning*<sup>9</sup> tillsammans med *fakulteternas besluts- och delegationsordningar*<sup>10</sup> fastställer vem/vilka som har rätt att teckna utbetalningsorder/slutattest. Internrevisionen har stickprovsgranskat ett urval av institutionernas leverantörsfakturor i syfte att säkerställa att attest sker av rätt person utifrån gällande besluts- och delegationsordning.

Internrevisionen har inte identifierat några avvikelser i stickprovsgranskningen.

## **3.3 Arbetsmiljö**

### **3.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

I *Handläggningsordning för systematiskt arbetsmiljöarbete*<sup>11</sup> framgår bland annat att fördelningen av ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ska läggas ut så nära verksamheten som möjligt och att fysisk skyddsrondd ska genomföras årligen. Universitetet nyttjar IA-systemet dels för att rapportera incidenter, dels för att dokumentera fysiska skyddsronder och handlingsplaner med anledning av genomförda skyddsronder.

Internrevisionen har säkerställt att det vid båda institutionerna finns en aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifterna till respektive prefekt. Vid en institution har proprefekt valt att vidarefördela arbetsmiljöuppgifter till proprefekt.

Vid en institution har det inte genomförts någon skyddsrondd under 2023 men planering pågår för att genomföra en under våren 2024. Vid den andra institutionen har skyddsrondd genomförts men IA-systemet har inte nyttjats. Under granskad period har totalt tre incidenter registrerats men det saknas riskvärdering, utredning, åtgärd och uppföljning av incidenterna. Med andra ord har endast inrapportering skett. Internrevisionen har rekommenderat båda institutioner att färdigställa inrapporterade incidenter. En institution har rekommenderats att vid kommande

<sup>9</sup> MIUN 2019/657

<sup>10</sup> MIUN 2019/658, MIUN 2019/1140

<sup>11</sup> MIUN 2021/1612

skyddsronder använda IA-systemet medan andra institution har rekommenderats att säkerställa att årlig skyddsrund genomförs.

### **3.3.2 Arbetsplatsträff (APT)**

I *samverkansavtalet*<sup>12</sup> framgår att varje medarbetare vid universitetet ska ingå i en arbetsgemenskap som träffas regelbundet i en arbetsplatsträff (APT). Syftet med APT är att delaktigheten i den egna verksamheten ska öka, det ska skapas förutsättningar för ansvar och inflytande samt att det ska ge utrymme för samarbete, stimulans och arbetsglädje.

Internrevisionen har tagit del av minnesanteckningar från institutionernas APT och kan utifrån detta fastslå att institutionerna har etablerade rutiner för APT. En institution har dock endast två till tre APT:n per termin och har utifrån detta rekommenderats att se över möjligheten att utöka antalet APT:n per termin.

### **3.3.3 Lokal samverkansgrupp (LSG)**

Enligt *samverkansavtalet*<sup>13</sup> ska varje verksamhet ha en egen lokal samverkansgrupp (LSG) vars syfte är att samverka för att skapa en god arbetsmiljö. LSG ska minst bestå av ansvarig chef, fackliga representanter och skyddsombud och minnesanteckningar ska föras vid sammanträden.

Internrevisionen har tagit del av minnesanteckningar från institutionernas LSG och kan utifrån detta fastslå att institutionerna har etablerade rutiner för LSG. En institution har LSG en gång i månaden och en institution två till tre gånger per termin. En institution har dock saknat skyddsombud och/eller facklig representant vid ett antal möten under granskad period. Internrevisionen har rekommenderat institutionen att fortsätta arbetet som pågår för att säkerställa sammansättningen i LSG.

### **3.3.4 Årlig uppföljning**

I *Handläggningsordning för systematiskt arbetsmiljöarbete*<sup>14</sup> framgår att uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras en gång per år. Uppföljningen ska ske i samverkan.

Internrevisionen har tagit del av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som genomförts vid institutionerna. En i september 2023

<sup>12</sup> MIUN 2023/3167

<sup>13</sup> MIUN 2023/3167

<sup>14</sup> MIUN 2021/1612

och en i oktober 2023. Vid en institution resulterade den årliga uppföljningen i fyra åtgärder. Uppföljning av åtgärder har inte skett vilket resulterat i att internrevisionen rekommenderat institutionen att följa upp att åtgärderna genomförts.

## 3.4 Personal

### 3.4.1 Bisysslor

Av *Regler för bisysslor för anställda vid Mittuniversitetet*<sup>15</sup> framgår kortfattat att medarbetare, som har anställningar med längre varaktighet än timarvodering, ska på arbetsgivarens begäran lämna uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma medarbetarens bisysslor. För medarbetare som innehar en läraranställning gäller även en skyldighet att hålla lärosätet underrättad om eventuella bisysslor som medarbetaren har och som har anknytning till dennes ämnesområde. HR påminner årligen om att registrera bisysslor i Primula, vilket även omfattar att medarbetare ska intyga att de tagit del av informationen avseende bisysslor, oavsett om medarbetaren innehar bisysslor eller inte.

Internrevisionen har stickprovgranskat bisysslor hänförliga till institutionernas medarbetare. Syftet med granskningen var dels att säkerställa att medarbetare registrerat att de tagit del av information gällande bisysslor i Primula, dels att göra en uppföljning av existensen av bisysslor.

Internrevisionen kan konstatera att andelen medarbetare som registrerat att de tagit del av informationen är låg men ser positivt på att andelen ökat vid en institution.

Tabell 2 Andel medarbetare som registrerat att de tagit del av information

År	Institution X	Institution Y
2023	37 procent	29 procent
2022	13 procent	54 procent

Internrevisionen har detaljgranskat fem slumpvist utvalda medarbetare vid vardera institutionen. Granskningen visar avvikelser i samtliga stickprov. Två medarbetare har angett att de tagit del av informationen om bisysslor i Primula samt redovisat om de innehar bisyssla eller inte. Båda

<sup>15</sup> MIUN 2023/1951

medarbetarna har angett att de inte har någon bisyssla. Eftersökning i officiella register synliggör dock att en medarbetare har registrerad verksamhet sedan många år. Övriga åtta medarbetare har inte registrerat att de tagit del av informationen eller huruvida innehav av bisyssla finns eller inte. Eftersökningar i officiella register har synliggjort att en medarbetare har registrerad verksamhet sedan flera år.

Internrevisionen har granskat om någon ekonomisk koppling föreligger mellan universitetet och motpart för bisysslan i de slumpmässiga urvalen. Inga ekonomiska transaktioner har identifierats mellan universitetet och motpart för medarbetares bisyssla.

Internrevisionen har rekommenderat institutionerna att säkerställer att samtliga medarbetare tar del av regler och information på Medarbetarportalen, samt årligen redovisar att de tagit del av informationen via Primula oavsett om bisyssla innehas eller inte. Institutionerna har även rekommenderats att uppmana sina medarbetare att registrera samtliga bisysslor som medarbetare innehar, även sådana som det inte koppling till dennes ämnesområden och även sådana bisysslor som bedöms vara tillåtna.

### **3.4.2 Övertid**

Enligt *arbetstidsavtalet för lärare*<sup>16</sup> framgår att en lärares samtliga arbetsuppgifter skall inrymmas inom årsarbetstiden. Övertid utöver den totala årsarbetstiden skall i normalfallet inte förekomma. Om det under verksamhetsåret uppkommer särskilda behov av att läraren fullgör arbetsuppgifter utöver de som är planerade inom ramen för årsarbetstiden, bör i första hand en omplanering av årsarbetstiden göras. Om detta inte går att genomföra har chef möjlighet att beordra övertid, maximalt 150 timmar på ett år och högst 50 timmer per månad.

En institution har 514 timmars övertid fördelat på fyra medarbetare under granskad period. Internrevisionen har granskat fem utbetalningar av övertid och granskat mot underlag i syfte att säkerställa att regelverk följs. För samtliga utbetalningarna i stickprovet finns underlag som styrker att perfekt godkänt övertiden dock saknas specifikation om datum och tid för utbetalningar. I stället för datum och tid hänvisas till nya uppdrag. Vid institutionen har internrevisionen noterat en medarbetare varit precis

<sup>16</sup> MIUN 2011/641

under gränsen om 150 timmar för ett år. Internrevisionen har rekommenderat institutionen att säkerställa att lärares samtliga arbetsuppgifter inryms inom årsarbetstiden.

Den andra institutionen har 75 timmars övertid/mertid fördelat på tre medarbetare under granskad period. Internrevisionen har granskat fyra utbetalningar och för tre saknas dokumentation som styrker att tiden varit beordrad. Internrevisionen har rekommenderar institutionen att alltid upprätta och bifoga dokumentation som bekräftar att övertid/mertid är beordrad.

### 3.4.3 Semester

Enligt *arbetstidsavtal för lärare*<sup>17</sup> förutsätts semester i huvudsak förläggas till de studerandes ferier, så kallad schablonperiod. Schablonperioden utesluter inte möjligheten till förläggning av semester under annan del av året eller rätten att spara semesterdagar. Senast den 1 maj varje år ska planeringen av sommarsemester vara klar för alla medarbetare. Antalet berättigade semesterdagar uppgår till 28, 31 eller 35 beroende på ålder<sup>18</sup>. Om medarbetare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett kalenderår får man spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Man måste dock ta ut minst 20 dagar av årets semester innan dagar kan sparas och man får ha maximalt 30 dagar sparade.

Internrevisionen har stickprovsvis granskat 10 medarbetare på respektive institution där det finns en avvikelse mellan beräknat semesteruttag och verkligt uttag av semester. Internrevisionen har även granskat medarbetare som har 30 eller fler semesterdagar sparade<sup>19</sup>. Vid en institution granskades 10 medarbetare och vid andra granskades 2 medarbetare. Syftet med stickprovet var att säkerställa att medarbetare registrerar och tar ut semester enligt gällande regler. Totalt genomfördes därmed 32 stickprov och av dessa har internrevisionen bedömt att fyra (12,5 procent) avviker från regelverk. Två avvikelser avser medarbetare med läraranställning där semesteruttag för sommaren 2022 är handlagt först i december 2022 och en avvikelse avser medarbetare som endast tagit ut 15 dagars semester samtidigt som hen har mer än 30 dagars semester sparat. Sista avvikelsen avser medarbetare som inte registrerat någon semester alls. Efter

<sup>17</sup> MIUN 2011/641

<sup>18</sup> senior anställning kan ha avvikande semesterrätt

<sup>19</sup> Datum för uttag 2024-01-18

internrevisionens iakttagelse har medarbetare nu registrerat semester i efterhand. Enligt HR skulle medarbetarens befattning varit med i Primulas schabloninläsning av semester men föll utanför. HR säkerställer att befattningen finns med inför schabloninläsning 2024.

Internrevisionen har rekommenderat båda institutionen att säkerställa att planeringen av sommarsemestern är klar 1 maj varje år och en institution har rekommenderats att påminna medarbetare om att man måste ta ut minst 20 dagar av årets semester innan dagar kan sparas.

## 3.5 Studentinflytande

### 3.5.1 Studentrepresentation

*Arbetsordning för Mittuniversitetet*<sup>20</sup> tillsammans med *Arbetsordning för fakulteten för humanvetenskap*<sup>21</sup> och *Arbetsordning för fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier*<sup>22</sup> anger att studenterna har rätt att vara representerade när beslut fattas eller beredning sker som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation enligt 2 kap 7 § högskolelagen. Inom fakulteten humanvetenskap finns fastställda *rekommenderade rutiner för prefektbeslut*<sup>23</sup> och inom fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier finns *rutiner för dekans beslutsmöte*<sup>24</sup>.

Internrevisionen har granskat 20 av totalt 48 diarieförda prefektbeslut under perioden 2022-11-01 till 2023-11-30. Syftet med stickprovsgranskningen var att säkerställa att ärenden som bör omfattas av studentrepresentation har uppfyllt detta.

Vid en av institutionerna har internrevisionen noterat två beslut som avviker gällande studentrepresentation. I ett av stickproven är det oklart om beslut samverkats med studentrepresentant. Vid själva beslutstillfället har studentrepresentant ej deltagit. I det andra stickprovet framgår att beslutet ej samverkats med studentrepresentant och studentrepresentant har inte heller deltagit vid beslut. Av beslutet framgår att det funnits behov av skyndsam handläggning. Internrevisionen har till berörd institution lämnat rekommendationen att säkerställa att student finns representerad

<sup>20</sup> MIUN 2019/580

<sup>21</sup> MIUN 2019/658

<sup>22</sup> MIUN 2019/1139

<sup>23</sup> MIUN 2019/2217

<sup>24</sup> MIUN 2021/1358



vid beslut eller beredning och i de fall samverkan med studentrepresentant ej skett, tex. pga. behov av skyndsam hantering att beslut som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation delges studentkåren ([mfs@miun.se](mailto:mfs@miun.se)) för kännedom i samband med beslut.

### 3.5.2 Kursvärderingar

I högskoleförordningen kapitel 1, 14 § framgår:

- Högskolan skall ge de studenter som deltar i eller har avslutat en kurs en möjlighet att framföra sina erfarenheter av och synpunkter på kursen genom en kursvärdering som anordnas av högskolan.
- Högskolan skall sammanställa kursvärderingarna samt informera om resultaten och eventuella beslut om åtgärder som föranleds av kursvärderingarna. Resultaten skall hållas tillgängliga för studenterna.

*Av Mittuniversitetets riktlinjer avseende kursvärderingar för utbildning på grund- och avancerad nivå<sup>25</sup> framgår bland annat att kursvärderingar ska genomföras för samtliga kurser som ges vid universitetet och att studenter ska informeras om utfallet (inkl. analys) samt att utfallet ska tillgängliggöras. Ett utvecklingsprojekt pågår inom universitetet för att tillgängliggöra kursvärderingar.*

Svarsfrekvensen är generellt låg för institutionernas kursvärderingar, 20 respektive 16 procent. Andelen kursvärderingar där ingen student svarat uppgår till 24 respektive 31 procent. Internrevisionen har granskat 20 av totalt 366 avslutade kurser under perioden 2022-11-01 till 2023-11-30. I samtliga kurser har studenter fått tagit del av en kursvärdering. Dock har rapport/utfall ej generats vid fem tillfällen i och med för få deltagare som svarat på kursvärderingen. Internrevisionen har ej följt upp på vilket sätt studenter fått tagit del av utfallet men av samtal framgår att respektive lärare ansvarar för att presentera utfallet och eventuella åtgärder kopplat kursvärderingar i samband med kursstart.

Internrevisionen ser positivt på att det inom både institutionerna pågår självvärderingar, utvärderingar och analyser av utbildningar och kurser

<sup>25</sup> MIUN 2021/2579

där kursvärderingarnas utfall inkluderas. Båda institutionerna har även tillgängliggjort kursanalys på webben.

Internrevisionen har rekommenderat institutionerna att fortsätta arbetet med att tillgängliggöra kursvärderingar/kursanalyser samt fortsätta informera och uppmuntra studenter att svara på kursvärderingar.

# Bilagor

## Värderingsskala

Värderingsskala för bedömning av den interna styrningen och kontrollen inom det granskade området:

Ej tillfredsställande	En eller flera kritiska iakttagelser i den interna styrningen och kontrollen har identifierats, vilka med stor sannolikhet kan resultera i en oacceptabel risknivå. Kräver omfattande åtgärder.
Större förbättringsmöjligheter	Större förbättringar krävs, då en eller flera kritiska iakttagelser i den interna styrningen och kontrollen har identifierats vilka kan resultera i en oacceptabel risknivå.
Förbättringsmöjligheter	En eller flera väsentliga iakttagelser i den interna styrningen och kontrollen noterade vilka kan resultera i en oacceptabel risknivå.
Tillfredsställande	Den interna styrningen och kontrollen är tillräcklig, relevant och effektiv för att ge en rimlig försäkran om att de risker som är föremål för granskning hanteras tillfredsställande.