

2022-05-12

Caroline Wennersten

Diarienummer: 2022/1028



Institutionsgranskningar 2022 – sammanfattande iakttagelser

Internrevisionsrapport – 2022

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1 Bakgrund	3
1.1 Syfte och revisionsfrågor	3
1.2 Metod.....	4
1.3 Kvalitetssäkring.....	4
2 Iakttagelser från granskningen	5
2.1 Organisation och förvaltning	5
2.1.1 Verksamhetsplan	5
2.1.2 Beslut.....	5
2.1.3 Arkivering.....	5
2.2 Ekonomistyrning, redovisning och inköp	6
2.2.1 Ekonomistyrning	6
2.2.2 Representation.....	6
2.2.3 Reseräkningar.....	7
2.2.4 Attest av kostnader	7
2.3 Personal.....	8
2.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	8
2.3.2 Lokal samverkansgrupp (LSG)	9
2.3.3 Bisysslor.....	10
2.3.4 Övertid	11
2.3.5 Arbetsplatsträff (APT)	11

Sammanfattning

2022 års institutionsgranskningar har omfattat Institutionen för psykologi och socialt arbete (PSO) och Institutionen för medie- och kommunikationsvetenskap (MKV).

Internrevisionen har i separata promemorior lämnat rekommendationer till de enskilda institutionerna. Granskningen visar att det främst föreligger brister i efterlevnaden av interna regelverk avseende representation och bisysslor. Vid institutionsgranskningarna 2021 noterades en avvikelse om 40 % avseende de 30 granskade stickproven hänförlig till representation där avvikelsen för 2022 uppgår till 61 % av de 31 granskade stickproven. Orsakerna till avvikelserna är främst avsaknad av obligatorisk formalia som exempelvis deltagarförteckning och syfte, överskriden beloppsgräns vid disputation samt utebliven registrering av förmånsbeskattning från deltagande medarbetare.

Andelen medarbetare som registrerat i Primula att de dels tagit del av informationen gällande bisysslor, dels registrerat innehav av bisysslor är fortsatt låg. Vid institutionsgranskningarna 2022 har internrevisionen noterat att 58 % respektive 52 % registrerade detta under 2020. Motsvarande andel för 2021 uppgick till 52 % och 24 %. Internrevisionen har även noterat att fyra medarbetare av totalt 10 slumpvist granskade medarbetare inte registrerat sitt innehav av bisyssla, vilket dessa bedöms inneha enligt offentlig information.

Resultatet av genomförda institutionsgranskningar medför inte några universitetsövergripande rekommendationer för styrelsen att besluta om.

1 Bakgrund

Mittuniversitetet är ett universitet som bedriver utbildning, forskning och forskarutbildning inom ramen för två fakulteter, fakulteten för humanvetenskap (HUV) och fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier (NMT). Vid upprättandet av denna rapport utgjordes verksamheten av 15 institutioner, åtta avdelningar för stödfunktioner och åtta forskningscentrum.

I revisionsplanen för 2020 (MIUN 2019/2350) gav universitetsstyrelsen i uppdrag till internrevisionen att från och med revisionsåret 2020 genomföra löpande institutionsgranskningar. Planen är att internrevisionen årligen ska granska följsamheten till ett urval av regelverk vid två av universitetets institutioner. Det är internrevisionens förhoppning att granskningarna ska bidra med mervärde till institutionsledningar, fakultetsledningar och universitetsledningen samt bidra till förbättringar av den interna styrningen och kontrollen vid universitetet.

Inför 2022 års granskning har internrevisionen slumpvis valt ut Institutionen för psykologi och socialt arbete (PSO) vid fakulteten för humanvetenskap och Institutionen för medie- och kommunikationsvetenskap (MKV) vid fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier.

1.1 Syfte och revisionsfrågor

Granskningarna syftar till att bedöma den interna styrningen och kontrollen inom berörda institutioner genom att granska följsamheten till ett urval av regler och rutiner som gäller för verksamheterna. Internrevisionen har i avgränsade delar granskat följsamhet till regler och rutiner för beslutsfattande och dokumentation av beslut, verksamhetsplanering och uppföljning, ekonomiadministration och personaladministration. Tyngdpunkten för genomförd substanskontroll (stickprovsgranskning) har varit efterlevnad till universitetsgemensamma regler inom det ekonomiadministrativa området. Syftet har också varit att i förekommande fall lämna förslag till förbättringar.

1.2 Metod

Granskningarna har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och substanskontroller/stickprov. Intervjuer och avstämningar har genomförts med utvalda medarbetare vid institutionerna, exempelvis prefekter, proprefekt, studierektorer och skyddsombud. Intervjuer och avstämningar har även genomförts med kontaktpersoner vid ekonomiavdelningen.

1.3 Kvalitetssäkring

Denna rapport bygger på de individuella promemoriorna som upprättats efter varje institutionsgranskning. Berörda prefekter har haft möjlighet att sakgranska promemorian innan den slutförts och därefter sänts till prefekt, dekan vid aktuell fakultet samt rektor. Denna sammanfattande rapport har delgetts rektor och förvaltningschef.

2 Iakttagelser från granskningen

2.1 Organisation och förvaltning

2.1.1 Verksamhetsplan

I Mittuniversitetets strategi 2019–2023 (MIUN 2018/1006) framgår följande *"Varje organisatorisk enhet på Mittuniversitetet har därmed ett uppdrag att med denna strategi som bas ta fram egna planer och utveckla den egna verksamheten och därmed även Mittuniversitetet som helhet."*

Efter genomförda granskningar kan internrevisionen konstatera att en av institutionerna har såväl strategier för ämnena samt en institutionsövergripande aktivitetsplan. Den andra institutionen har en forskningsstrategi men saknar beslutad utbildningsstrategi och aktivitetsplan för institutionen. Internrevisionen har rekommenderat den sistnämnda institutionen att arbeta fram och besluta en utbildningsstrategi samt en aktivitetsplan som utgår ifrån universitetets strategi samt den universitetsövergripande och den fakultetsövergripande aktivitetsplanen.

2.1.2 Beslut

Fakulteternas besluts- och delegationsordningar redogör för de beslutsmandat institutionens prefekt har. Internrevisionen har granskat 14 prefektbeslut av totalt 36. Syftet med stickprovsgranskningen har varit att säkerställa att beslut fattas utifrån gällande besluts- och delegationsordning samt att ärenden som bör omfattas av studentrepresentation har uppfyllt detta. Internrevisionen har inte noterat någon avvikelse från aktuella besluts- och delegationsordningar.

2.1.3 Arkivering

Arkivorganisationen vid Mittuniversitetet är decentraliserad vilket medför att respektive chef är arkivansvarig för de handlingar som upprättas för den verksamhet denne är ansvarig för. Ansvarig chef kan delegera uppgiften till en arkivredogörare vars uppgift är att ordna och förteckna verksamhetens arkiv, se till att föreskriven gallring sköts samt att bevaka arkivfrågor och förmedla information ut i organisationen.

Internrevisionen har rekommenderat en av prefekterna att överväga möjligheten att delegera uppgiften till en arkivredogörare för att säkerställa att institutionerna efterlever lagar och regler samt uppmanat att framgent bjuda in universitetets arkivarie för övergripande information och möjlighet att ställa frågor.

2.2 Ekonomistyrning, redovisning och inköp

2.2.1 Ekonomistyrning

Internrevisionen kan utifrån dels samtal med prefekter och avdelningsekonomer, dels utifrån att tagit de av underlag konstatera att båda institutionerna planerar och följer upp ekonomin i enlighet med de universitetsövergripande processerna.

2.2.2 Representation

Inom universitetet regleras representation genom Mittuniversitetets regler för representation, arbetsmöten, kurser, konferenser och gåvor (MIUN 2021/1145) med tillhörande lathund. I och med arbetet att revidera tidigare regelverk för representation har universitetet även en FAQ-sida på Medarbetarportalen som ger ytterligare vägledning.

Internrevisionen har stickprovgranskat representationstransaktioner vid båda institutioner för att säkerställa följsamheten till ovan interna regelverk. Stickprovgranskningen omfattade totalt 31 transaktioner under en period av 12 månader (mars 2021 - mars 2022). 61 % av transaktionerna har noterats med en avvikelse. De granskade stickproven utgör 95,2 % av de totala representationskostnaderna vid dessa två institutioner under den granskade perioden. Då nytt regelverk för representation beslutades 2021-05-11 har internrevisionen vid stickprovgranskningen noga beaktat att varje transaktion granskats utifrån det vid transaktionstidpunkten gällande regelverket.

Orsakerna till avvikelserna är främst avsaknad av obligatorisk formalia som syfte och/eller deltagarförteckning (12 stickprov), överskriden

beloppsgräns vid disputation (2 stickprov), utebliven registrering av förmånsbeskattning från deltagande medarbetare (4 stickprov) samt bedömning att sammankomsten inte omfattas av regelverket och därmed bör interna deltagare förmånsbeskattas (1 stickprov).

Internrevisionen har utifrån sina iakttagelser rekommenderat institutionerna att dels säkerställa att interna regelverk är kända hos medarbetarna, dels att arbeta med att höja medvetenheten och tydliggöra hantering av förmånsbeskattning av medarbetare vid tillfällen då det är aktuellt. Internrevisionen har även uppmanat att i efterhand registrera utebliven förmånsbeskattning samt att vara mer noggranna med att bifoga obligatoriska dokument så som syfte, deltagarförteckning med fullständiga namn och agenda/program.

2.2.3 Reseräkningar

Internrevisionen har stickprovgranskat ett urval av registrerade reseräkningar i Primula under en 12 månaders period (mars 2021 - mars 2022). Syftet har varit att granska följsamheten till interna regelverk. Internrevisionen har noterat avvikelser i tre av de totalt 24 reseräkningar som granskats, dvs 12,5 %.

Orsaker till avvikelserna är att medarbetare inte nyttjat universitetets upphandlade resebyrå vid resebokningar samt avsaknad av deltagarförteckning. Internrevisionen har rekommenderat en av prefekterna att tydliggöra för medarbetare att alltid nyttja universitetets upphandlade resebyrå vid resebokningar. Den andra prefekten har rekommenderats att tydliggöra vikten av fullständiga underlag och att informera om vilka obligatoriska underlag som krävs vid representationstillfällen.

2.2.4 Attest av kostnader

Internrevisionen har stickprovsgranskat ett urval av institutionernas leverantörsfakturor i syfte att säkerställa att attest sker av rätt person utifrån gällande besluts- och delegationsordning.

Vid en av institutionerna har internrevisionen noterat att den undertecknade *Delegation för befattningshavare avseende attesträtt* till institutionens prefekt saknar beloppsgräns. Enligt Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning (MIUN 2019/657) har dekan möjlighet att till prefekt vidaredelegera mandat att teckna utbetalningsorder/slutattest inom institutionen uppgående till max 300 000 kronor. Denna beloppsgräns är det som internrevisionen förhållit sig till vid stickprovsgranskningen, vilken inte resulterat i någon avvikelse. Efter internrevisionens granskning har ny *Delegation för befattningshavare avseende attesträtt* upprättats och diarieförts.

Inga avvikelser har noterats vid granskningen av den andra institutionen.

2.3 Personal

2.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I Handläggningsordning för systematiskt arbetsmiljöarbete (MIUN 2021/1612) framgår bland annat att "*Fördelningen av ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ska läggas ut så nära verksamheten som möjligt*" samt att fysisk skyddsronde 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 är arbetsmiljöuppgifterna vidarefördelade till proprefekt och ställföreträdande prefekt i enlighet med fakultetens egna besluts-, och delegationsordning.

En av institutionerna har genomfört fysiska skyddsronder under 2021. Dokumentationen har inte fullt ut skett i IA-systemet utan i en checklista från Prevent. Internrevisionen har rekommenderat institutionen att

framgent nyttja IA-systemet fullt ut för att säkerställa en systematik och transparens i processen.

Den andra institutionen har inte genomfört någon fysisk skydds rond under 2021 utifrån pandemisituationen. En fysisk skydds rond genomfördes av institutionens allmänna utrymmen i februari 2022 vilken dokumenterats i IA-systemet. Båda institutionerna planerar att genomföra en fysisk skydds rond under hösten 2022.

2.3.2 Lokal samverkansgrupp (LSG)

Varje verksamhet vid Mittuniversitetet har 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 (MIUN 2008/1538).

Internrevisionen har tagit del av minnesanteckningar från båda institutionernas LSG-möten under 2021. Utifrån dessa kan internrevisionen konstatera att båda institutioner efterlever sammansättningen av LSG, att möten sker regelbundet samt att minnesanteckningar upprättas.

I Handläggningsordning för systematiskt arbetsmiljöarbete (MIUN 2021/1612) framgår *”En gång per år ska en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet göras. Uppföljningen görs i samverkan. På Mittuniversitetets centrala samverkan (CSG) ska följande områden följas upp övergripande för hela Mittuniversitetet:*

- *statistik över tillbud och olycksfall*
- *statistik över anmälda kränkningar och diskrimineringsärenden*
- *statistik över sjukfrånvaro*
- *gjorda riskbedömningar och handlingsplaner*
- *Mittuniversitetets arbete med SAM som helhet*

I Mittuniversitetets lokala samverkansgrupper (LSG) ska samma områden som ovan följas upp men på institutions-/avdelningsnivå.”

I de minnesanteckningar internrevisionen tagit del av har någon uppföljning enligt ovan inte noterats. Utifrån detta har internrevisionen rekommenderat båda institutionerna att genomföra den årliga uppföljningen som framgår av handläggningsordningen.

2.3.3 Bisysslor

I Regler för bisysslor för anställda vid Mittuniversitetet (MIUN 2013/1643) 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-avdelningen påminner årligen om att registerna 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 i granskningen noterat en låg andel av institutionernas medarbetare som registrerat att de tagit del av informationen. Tabellen nedan visar på andelen medarbetare som registrerat att de tagit del av informationen i enlighet med intern rutin.

	2022-01-01 – 2022-05-02	2021	2020
Institution X	47,5 %	52 %	58 %
Institution Y	29 %	24 %	52 %

Internrevisionen har detaljgranskat fem slumpvist utvalda medarbetare vid vardera institution. Av dessa 10 medarbetare har internrevisionen noterat avvikelser hos sju. Granskningen visar att sex medarbetare varken har registrerat att de tagit del av informationen eller om innehav av bisyssla finns eller inte. Utifrån offentliga uppgifter bedöms fyra av de granskade

medarbetarna inneha bisysslor som inte registrerats i Primula. Av de bisysslor som registrerats har internrevisionen inte identifierat några ekonomiska transaktioner universitetet och motpart för medarbetares bisyssla.

Rekommendation har lämnats till institutionerna att säkerställa att medarbetare tar del av det interna regelverket Regler för bisysslor för anställda vid Mittuniversitetet (MIUN 2013/643), information på medarbetarportalen samt att medarbetare årligen redovisar att de tagit del av informationen i Primula.

2.3.4 Övertid

I arbetstidsavtalet för lärare (MIUN 2011/641) framgår kortfattat att en lärares arbetsuppgifter ska rymmas inom årsarbetstiden och att övertid i normalfallet inte ska förekomma. Om en omplanering av årsarbetstiden inte kan genomföras kan chef beordra övertid om maximalt 150 timmar, för övertid utöver detta ska dispens sökas.

Internrevisionen har inte noterat någon utbetalning av övertid under den granskade perioden vid en av de granskade institutionerna. Vid den andra institutionen har fyra utbetalningar för övertid/mertid via Primula om totalt 80 771 kronor noterats. Internrevisionen har granskat samtliga fyra utbetalningar och kan konstatera att två av utbetalningarna uppgående till 39 352 kronor saknar dokumentation för att övertiden/mertiden varit beordrad. Internrevisionen har rekommenderat aktuell institution att alltid upprätta och bifoga dokumentation som bekräftar att övertid/mertid är beordrad.

2.3.5 Arbetsplatsträff (APT)

I samverkansavtalet (MIUN 2008/1538) går att utläsa 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 vardera institution har etablerade rutiner för APT.

Sundsvall den 12 maj 2022

Caroline Wennersten
Internrevisionschef