



RAPPORT

Dokumentdatum

Diarienummer

2014-03-28

V-2013-0330

Skapat av

Camilla Ifvarsson

Internrevisionen

AAE Självvärderingsrapport

Sammanfattning

Internrevisionen är en funktion som bedriver revision internt vid myndigheten. Internrevision ska vara organisatoriskt och i förhållande till den som granskas, oberoende och objektiv. Funktionen ska genomföra gransknings- och rådgivningsverksamhet. Det är universitetsstyrelsen som beslutar om internrevisionens revisionsplan. KTH har haft förordningskrav att ha en inrättad internrevision sedan 1995. De förordningskrav som finns på internrevisionen anger att en extern kvalitetsutvärdering av verksamheten ska genomföras minst vart femte år. Resultatet av utvärderingen ska rapporteras dels till universitetsstyrelsen, dels till Ekonomistyrningsverket (ESV). Senast KTH gjorde detta var år 2009. Således ska en ny utvärdering nu genomföras för att verifiera att kvalitetskraven på internrevisionen efterlevs. Utvärderingen sker denna gång inom ramen för universitetsförvaltningens Administrative Assessment Exercise.

Utvärderingen av internrevisionen omfattar i huvudsak en självvärdering och en extern bedömning av en bedömaregrupp. Inom ramen för självvärderingen har internrevisionen genomfört en mindre intressentanalys.

Utifrån den självvärdering som internrevisionen har genomfört kan det konstateras att internrevisionen i huvudsak följer de externa krav som finns på internrevisionen i förordning och branschstandards. Vi gör också bedömningen att det finns en fungerande granskningsprocess och att internrevisionens arbete är känt för KTH:s högsta ledning. Vårt syfte med utvärderingen är dock också att utvärdera att internrevisionen ska vara till maximal nytta för verksamheten. Flera positiva aspekter av internrevisionens arbete mot verksamheten har framkommit under arbetets gång. Vi kan dock i vårt självvärderingsarbete se att det finns områden som kan stärkas, som i vår mening skulle tillföra KTH:s verksamhet och chefer ökad nytta.

Det som framför allt framkommer i internrevisionens självvärdering är att det finns ett behov av att stärka arbetet med formulering av handlingsplaner utifrån styrelsens beslutade åtgärder. Detta blir ett led i att förbättra återkopplingen till styrelsen, men även för att synliggöra åtgärder med anledning av styrelsens beslut för chefer och andra berörda medarbetare.

Vi kan se att information och kontakt till stor del har gått via administrativa chefer vid skolorna och universitetsförvaltningens avdelningschefer. Denna goda kontakt bör upprätthållas. Vi bör dock arbeta med att öka förtroendet för internrevisionen och synliggöra internrevisionen gentemot skolcheferna.

Utifrån vårt arbete och våra diskussioner vill internrevisionen också lyfta att vi kan bli bättre på att förmedla risk och ledningens riskacceptans i relation till kostnader, såväl kostnader för KTH som kostnader för internrevisionen.

För att utveckla internrevisionsfunktionen ytterligare framkommer även att funktionen kan ha ett tydligare kvalitets- och förbättringsprogram.

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Inledning – utvärdering av internrevisionen	1
1.1 Genomförande	1
1.1.1 Självvärdering.....	1
1.1.2 Service, kostnad och kompetens	2
1.2 Rapportstruktur	2
2 Om internrevision och dess funktion vid KTH.....	2
2.1 Internrevisionens årliga process	4
2.2 Granskningsprocessen	5
2.3 Om internrevisionen - sammanfattning och analys.....	6
3 Genomgång utifrån krav på internrevisionen	7
3.1 Yrkesetisk kod	7
3.2 Syfte, befogenheter och ansvar.....	7
3.2.1 Internrevisionen vid KTH och syfte, befogenheter och ansvar	8
3.2.2 Utvecklingsmöjligheter avseende syfte, befogenheter och ansvar	8
3.3 Kompetens och yrkesskicklighet	8
3.3.1 Internrevisionen vid KTH och dess kompetens och yrkesskicklighet.....	9
3.3.2 Utvecklingsmöjligheter avseende kompetens och yrkesskicklighet.....	9
3.4 Kvalitetssäkring och förbättringsprogram.....	9
3.4.1 Internrevisionen vid KTH och kvalitetssäkring och förbättringsprogram	9
3.4.2 Utvecklingsmöjligheter avseende kvalitetssäkring och förbättringsprogram.....	10
3.5 Ledning av internrevisionsverksamheten.....	10
3.5.1 Internrevisionen vid KTH och ledning av internrevisionsverksamheten.....	10
3.5.2 Utvecklingsmöjligheter avseende ledning av internrevisionsverksamheten.....	11
3.6 Arbetets beskaffenhet	11
3.6.1 Internrevisionen vid KTH och arbetets beskaffenhet	11
3.6.2 Utvecklingsmöjligheter avseende arbetets beskaffenhet.....	11
3.7 Genomförande av uppdraget.....	12
3.7.1 Internrevisionen vid KTH och genomförande av uppdraget.....	12
3.7.2 Utvecklingsmöjligheter avseende genomförande av uppdraget	12
3.8 Rapportera resultat och övervaka process.....	12
3.8.1 Internrevisionen vid KTH och rapportering av resultat	12
3.8.2 Utvecklingsmöjligheter avseende rapportering av resultat	12
3.9 Uttalanden rörande ledningens riskacceptans.....	13
3.9.1 Internrevisionen vid KTH och uttalande om ledningens riskacceptans.....	13
3.9.2 Utvecklingsmöjligheter avseende internrevisionen och uttalande om ledningens riskacceptans	13
4 Intressentundersökning.....	13

4.1	Sammanfattning och analys utifrån intressentundersökning	14
5	Sammanfattande analys och utvecklingsmöjligheter	14
5.1	Metoddiskussion	15
	Översiktlig utvärdering – omarbetad från Quality Assessment Manual (IIA).....	16
	Standard.....	16
	Bedömning.....	16

1 Inledning – utvärdering av internrevisionen

Internrevisionen är en funktion som bedriver revision internt vid myndigheten. Internrevision ska vara organisatoriskt och i förhållande till den som granskas, oberoende och objektiv. Funktionen ska genomföra granskning- och rådgivningsverksamhet. KTH har haft förordningskrav att ha en inrättad internrevision sedan 1995.

De förordningskrav som finns på internrevisionen anger att en extern kvalitetsutvärdering av verksamheten ska genomföras minst vart femte år. Resultatet av utvärderingen ska rapporteras dels till universitetsstyrelsen, dels till Ekonomistyrningsverket (ESV). Senast KTH gjorde detta var år 2009. Således ska en ny utvärdering nu genomföras för att verifiera att kvalitetskraven på internrevisionen efterlevs. Utvärderingen sker denna gång inom ramen för universitetsförvaltningens Administrative Assessment Exercise som i enlighet med rektors beslut genomförs vid KTH:s universitetsförvaltning under 2013/14.¹

1.1 Genomförande

Utvärderingen av internrevisionen omfattar i huvudsak en självvärdering och en extern bedömning av en bedömaregrupp. Denna rapport inkluderar internrevisionens självvärdering. Bedömaregruppen ska ta del av självvärderingen och därtill genomföra platsbesök, träffa nyckelpersoner och gå igenom dokument. Därefter skriver bedömaregruppen en utvärderingsrapport. Utvärderingen har genomförts hösten 2013 och våren 2014.

Ett första steg i utvärderingen har dock varit att säkerställa att en utvärdering inom ramen för AAE:n uppfyller de formkrav som ställs på en utvärdering av internrevisionen. Efter att ha varit i kontakt med ESV och Internrevisorernas kommitté för yrkestekniska frågor, har internrevisionen gjort bedömningen att det inte finns något principiellt hinder att genomföra utvärderingen i denna form. Det har också varit viktigt att ta ställning till om internrevisionens deltagande i AAE:n på något sätt skulle kunna påverka internrevisionens oberoende gentemot den övriga verksamheten. Efter grundliga diskussioner gör internrevisionen bedömningen att vårt deltagande i AAE:n troligen inte kommer att påverka internrevisionens oberoende i framtida granskningar eller vid annat arbete.

1.1.1 Självvärdering

Självvärderingen syftar till att dels vara ett kunskapsunderlag för hur internrevisionen ska verka i organisationen för att maximera nyttan av funktionen, dels svara på om vi uppnår de externa och interna krav som ställs på funktionen.

En viktig utgångspunkt för självvärderingen har som nämnts varit de kvalitetskrav som ställs på internrevisionen, det vill säga förordningskrav och de riktlinjer som styrelsen har fastställt. Såväl förordning som riktlinjer anger internationell standards som en viktig del att följa och hela självvärderingsarbetet har därför genomsyrats av de kvalitetskrav som följer av standards. Genomgången av internrevisionen utifrån externa krav utgår därför från det utvärderingsverktyg som internrevisorernas internationella branschförening tagit fram.

Självvärderingen har inneburit flera moment såsom flödesanalys, intressentanalys, framtagande av nyckeltal och genomgång av internrevisionen utifrån krav i förordning, standards och riktlinjer.

¹ KTH har tidigare genomfört utvärdering av utbildningen (EAE) och forskningen (RAE). I AAE:n utvärderas 14 administrativa processer där internrevisionsverksamheten är en av dem. Rektors beslut dnr V-2013-0330.

Flödesanalysen utgår från två processer; revisionsåret och genomförande av en granskning. Framtagande av nyckeltal har bidragit till att utifrån ett kostnadsperspektiv belysa internrevisionens verksamhet. Som nämnts har även en intressentanalys genomförts. Intressentanalysen har bestått av skriftliga frågor till samtliga administrativa chefer på skolorna och skolchefer. Totalt har 18 skolchefer och administrativa chefer besvarat frågorna. Därtill har fördjupade samtal förts med ekonomichef, förvaltningschef och chefen för avdelningen för studieadministration avseende internrevisionens verksamhet.

1.1.2 Service, kostnad och kompetens

En bedömningsgrund i AAE:n är internrevisionens verksamhet utifrån service, kostnad och kompetens. Dessa begrepp kan även kopplas till de externa krav som internrevisionen ska leva upp till.

Internrevisionen ska tillföra verksamheten ett mervärde. Vi har således bedömt service utifrån vad internrevisionen tillför för värde i verksamheten, framför allt för uppdragsgivaren som är styrelsen, men även nyttan för intressenter såsom skolchef, administrativa chefer, avdelningschefer m.fl.

Kompetens har vi bedömt utifrån de externa krav som finns avseende kompetens vid en internrevisionsfunktion. Vi har utgått från kompetens vid internrevisionsfunktionen i relation till beslutade granskningsuppdrag. Detta inkluderar hur internrevisionen arbetar med kompetensinventering, men även hur vi arbetar för att upprätthålla kompetens inom funktionen. Kompetens beskrivs mer utförligt i avsnitt 3.3.

Såväl service som kostnad för internrevisionen uppfattar vi måste ställas i relation till risker i verksamheten. Detta diskuteras mer utförligt i avsnittet som avser ledningens riskacceptans, avsnitt 3.9.

1.2 Rapportstruktur

Som inledning till självvärderingen beskrivs internrevisionen i kapitel 2 utifrån flödesanalyser och nyckeltal. Därefter följer i kapitel 3 en genomgång av internrevisionen utifrån krav på internrevisionen. Kapitlet inleds med en beskrivning av internrevisorernas etiska kod och därefter följer en genomgång utifrån standards. Varje avsnitt i genomgången är skriven utifrån 1) de krav som ställs på internrevisionen, 2) hur internrevisionen arbetar i dagsläget och 3) möjlig utveckling för internrevisionen. En översiktlig bild av värderingen finns i bilaga 1. I kapitel 4 redovisas och analyseras sedan den intressentanalys som har genomförts. Självvärderingsrapporten avslutas genom att i kapitel 5 sammanfatta internrevisionens bedömning av funktionen och vilka utvecklingsbehov vi ser. Det sistnämnda kapitlet omfattar även en metoddiskussion.

2 Om internrevision och dess funktion vid KTH

Internrevisionen vid KTH är en självständig organisatorisk enhet som är placerad vid Universitetsförvaltningens stab. Internrevision har funnits inrättad vid KTH sedan 1995. Två grundläggande principer för internrevisionen är att revisorerna inte ska delta i myndighetens operativa verksamhet och att det ska finnas tillräckligt underlag för revisionens iakttagelser och rekommendationer.²

De krav som ställs i Internrevisionsförordningen³, föreskrifter och dess allmänna råd är de som i första hand utgör grunden för internrevisorernas arbete. KTH:s styrelse har därtill beslutat om riktlinjer för

² Internrevisorerna har att följa vad som brukar kallas god internrevisionssed och god internrevisorssed.

³ Internrevisionsförordningen 2006:1228.

internrevisionen där det anges att internrevisionen vid KTH ska arbeta efter vedertagen branschstandards.⁴ Riktlinjerna anger också bland annat hur rapportering av granskningar ska genomföras och vilket material som internrevisorerna har till sitt förfogande. Utifrån externa och interna krav har internrevisionen utformat en revisionshandbok där rutiner, processer och ställningstaganden som gäller i arbetet finns dokumenterade.



Figur 1. Det finns såväl extern som interna krav på internrevisionens arbete.

Internrevisionens uppdragsgivare är myndighetens ledning, det vill säga KTH:s styrelse. Det är styrelsen som beslutar om riktlinjer och revisionsplan för internrevisionen. Styrelsen beslutar också om åtgärder med anledning av de iakttagelser och rekommendationer som internrevisionen lämnar i sin rapportering. Internrevisionen ska granska och lämna förslag till förbättringar av myndighetens process för intern styrning och kontroll. Det gör internrevisionen utifrån en analys av myndighetens risker.

Vid internrevisionen finns i dagsläget en internrevisionschef (100 %) och en internrevisor (100 %). För att ytterligare beskriva internrevisionens verksamhet visas i tabell 1 nedan några nyckeltal för verksamheten.⁵

Tabell 1. Nyckeltal internrevisionen vid KTH.

	2013	2012	2011	2010
Antal arbetade timmar internrevision	3184	3083	3104	2205
Antal årsarbetskrafter	1,90	1,85	1,85	1,30
Antal timmar granskning och rådgivning	2156	2346	2341	1370
Timmar kompetensutveckling	242	80	105	125
Kostnad	1 871 499	1 692 080	1 752 943	1 088 000
Konsultkostnad	0	0	0	0
Föredragning i styrelsen	2	2	2	2
Timmar vid StDH	120	125	51	0
Intäkter	90 000	93 750	38 250	0

⁴ The Institute of Internal Auditors international professional practice framework (IPPF).

⁵ Detta är uppgifter som internrevisionen årligen ska lämna till ESV.

Nyckeltalen ovan ger en översiktlig bild av internrevisionens verksamhet de senaste åren. Under åren har antalet arbetskrfter varierat mellan 1,3 år 2010 till nästan två årsarbetskrafter år 2013. Som visas i tabellen har vi även genomfört internrevision vid Stockholms dramatiska högskola.⁶ Under de senaste åren har inga konsulter anlåtats i verksamheten.

Internrevisionens granskningsverksamhet har under de senaste åren omfattat en rad områden. I tabell 2 nedan visas exempel på områden som internrevisionen har och kommer att arbeta med.

Tabell 2. Exempel på områden som internrevisionen har och ska granska.

2014	2013	2012	2011	2010
Jämställdhetsarbetet	Arbetsmiljöarbete	Forskningsbidrag	Personuppgifter	Ladok
Informationssäkerhet	Ek attesträtter	Genomströmning	Upphandling	Avtalshantering
Överklagandehantering	Delegationer	Studieadm processer	Oegentligheter	
Skolgranskningar	Stipendiehantering	Utbildningsplaner		

2.1 Internrevisionens årliga process

Internrevisionen har en årlig process som till stor del följer styrelsens årliga process. Internrevisionens årsprocess visas i figur 2.



Figur 2. Internrevisionens årsprocess.

Revisionsåret börjar och avslutas i februari då universitetsstyrelsen beslutar om en ny revisionsplan och godkänner internrevisionens rapport över det gångna året. Årsrapporten med uppföljning av

⁶ I enlighet med avtal mellan Stockholms dramatiska högskola och KTH. För 2014 gäller ett liknande avtal med Stockholms konstnärliga högskola då tre konstnärliga gått samman till en gemensam myndighet.

tidigare års granskningar och åtgärder utifrån dessa, kan betraktas som ett av flera underlag för att styrelsen ska kunna skriva under årsredovisningen och intyga att myndighetens interna styrning och kontroll är betryggande. För att kunna sammanställa en årsrapport görs löpande uppföljning av tidigare granskningar.⁷ Det arbetet intensifieras då årsrapporten ska föredras för styrelsen.

För att avsluta revisionsåret genomför internrevisionen också en årlig självvärdering utifrån de externa kvalitetskrav som internrevisionen ska följa. Det åligger också internrevisionen att rapportera om verksamheten till ESV i en årlig enkät där en rad uppgifter ska besvaras om hur internrevisionen har arbetat under det gångna året.

Som nämnts beslutar styrelsen också om en revisionsplan för det kommande året. Då revisionsplanen är beslutad av styrelsen gör internrevisionen en planering, men även en kompetensinventering av internrevisionsfunktionen. Inventeringen ska ge svar på vilken kompetens som internrevisorerna behöver fördjupa under året för att kunna genomföra uppdraget i revisionsplanen. Om inte internrevisorerna kan uppnå tillräcklig kompetens för ett uppdrag så ska konsulter användas för att genomföra uppdraget.

Revisionsplanen bygger på internrevisionens riskanalys. Internrevisionen följer löpande under året de risker som finns i verksamheten och dokumenterar dessa. Då KTH genomfört sin riskanalys tas även denna i beaktande. Utifrån en bedömning av verksamhetens risker gör sedan internrevisionen ett förslag på revisionsplan som styrelsen ska ta ställning till.

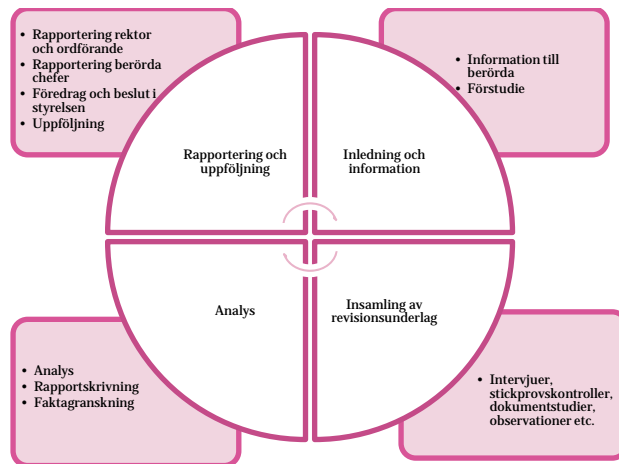
Årligen går vi igenom styrelsens fastställda riktlinjer och revisionshandboken och reviderar dessa om det finns anledning till det.

Granskningar genomförs löpande under året och föredras i huvudsak för styrelsen i oktober och i februari. Löpande under året genomför även internrevisionen rådgivande verksamhet och så kallade ad hoc granskningar, det vill säga sådana granskningar som inte finns med i revisionsplanen men som internrevisionen bedömer ändå bör genomföras utifrån ett riskperspektiv.

2.2 Granskningsprocessen

En stor del i internrevisionens verksamhet är planerade granskningar som beslutats i styrelsens revisionsplan. Planerade granskningar följer vanligen samma granskningsfaser; en inledande fas, en insamlingsfas, en analyserande fas och en rapporteringsfas som även inkluderar uppföljning av granskningen. Granskningens faser visas i figur 3.

⁷ Uppföljningen innebär att internrevisionen gör en bedömning om åtgärder vidtagits utifrån styrelsens beslut.



Figur 3. Internrevisionens granskningsprocess.

En viktig del i granskningen är en första inledande fas som inkluderar information till berörda parter. I detta skede informeras berörda chefer så att de har möjlighet att informera handläggare, ekonomer m.fl. som internrevisionen behöver träffa för att besvara granskningens revisionsfråga. Den inledande fasen omfattar ofta också en förstudie som gör det möjligt att avgränsa granskningen och fokusera på det perspektiv som är mest väsentligt utifrån ett riskperspektiv.

Insamling av revisionsunderlag är den mest tidskrävande delen av granskningen. Genomförandet kan se ut på olika sätt beroende på vilken revisionsfråga som ska besvaras. Dokumentstudier, intervjuer och stickprovskontroller är viktiga metoder för internrevisionen. Men även observationer, enkät eller andra insamlingsmetoder kan vara aktuella.

Då material har samlats in ska internrevisorerna skriva ner sina iakttagelser och utifrån dessa dra slutsatser som besvarar revisionsfrågan. Utifrån iakttagelser och slutsatser skriver internrevisionen rekommendationer.

En viktig del av granskningen är att skicka utkast av granskningsrapporten för faktagranskning till de som intervjuats och eventuellt andra berörda för att säkerställa att internrevisionen har en korrekt bild av verksamheten.

Innan granskningsrapporten skickas till styrelsen går internrevisionen igenom iakttagelser och slutsatser med berörda parter såsom avdelningschef, förvaltningschef etc. I riktlinjerna för internrevisionen vid KTH fastslås också att rapporten ska föredras för rektor innan styrelsen tar del av och beslutar om rapporten. Även förvaltningschefen ska ges möjlighet att yttra sig över rapporten.

Då rapporten är klar föredras den för styrelsen. Universitetsstyrelsen beslutar om åtgärder utifrån internrevisionens rekommendationer och delegerar till rektor att vidta åtgärder.

2.3 Om internrevisionen - sammanfattning och analys

Internrevisionens arbete styrs sammanfattningsvis av förordningar, vedertagen branschstandards och styrelsens beslutade riktlinjer. Internrevisionens arbete ska vara opartiskt och objektivt i förhållande till den som granskas och ska följa god sed. Styrelsen beslutar om revisionsplan och om åtgärder utifrån internrevisionens rekommendationer. Vid KTH finns två internrevisorer och den totala kostnaden uppgår till ca 1,8 miljoner kronor. Under de senaste åren har bemanningen varierat något

och därmed även antalet timmar granskning och rådgivning. Antalet timmar för kompetensutveckling har ökat det gångna året. En trolig förklaring till detta är att såväl internrevisionschefen som internrevisorerna var nya på sina respektive funktioner och att introduktionsprogram inkluderats i antalet timmar avseende kompetensutveckling. De senaste åren har internrevisionen inte haft någon konsultkostnad. Internrevisionen har en tydlig årscykel. Årscykeln innebär att det är många moment som ska genomföras i februari. Styrkan med cykeln är att internrevisionens årsrapport och revisionsplan får en tydlig koppling till KTH:s årsredovisning. Varje planerad granskning följer vanligen samma cykel som kan delas in i fyra faser; en inledande fas, en insamlingsfas, en analysfas och slutligen en fas som omfattar rapportering och uppföljning.

3 Genomgång utifrån krav på internrevisionen

I internrevisionens riktlinjer som KTH:s styrelse har beslutat ska gälla, fastslås att internrevisionen har att följa den internationella yrkesstandards som tidigare nämnts. Även ESV lägger nu större tyngd vid dessa än tidigare, då de i förordningstexten för internrevisionen betonar vikten av att internrevisionen följer vedertagen standards för internrevision. Standards används här som en grund för utvärdering av internrevisionens verksamhet. En översiktlig sammanställning av vår genomgång finns i bilaga 1.

3.1 Yrkesetisk kod

Internrevisionen ska arbeta efter såväl god internrevisionssed och god internrevisorssed. Dessa kan sammanfattas i en yrkesetisk kod. Följande principer är viktiga att upprätthålla; integritet, objektivitet och kompetens. Det är viktigt att internrevisorerna skapar förtroende och skapar tillit gentemot de som granskas. Internrevisorerna ska därför tillämpa sitt arbete på ett ärligt, noggrant och ansvarsfullt sätt. Internrevisorerna ska inte medverka i sammanhang som kan påverka eller som kan antas påverka opartiskhet. Internrevisorerna ska engagera sig i sådana tjänster för vilka de besitter erforderliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter.

Att leva upp till den yrkesetiska koden är viktig och grundläggande för internrevisionen vid KTH. Det är en fråga som vi diskuterar i någon form så gott som varje vecka. Det kan handla om frågor, rådgivning eller uppdrag som vi får. Vi får också förfrågan att vara med vid möten där konflikter har uppstått eller där den ena parten vill ha stöd. Frågan om den yrkesetiska koden och objektivitet blir på det sättet ständigt aktuell och det handlar om att göra en bedömning från fall till fall.

3.2 Syfte, befogenheter och ansvar⁸

De externa kraven anger att syfte, befogenheter och ansvar för internrevisionen ska beskrivas formellt i en instruktion som ska överensstämma med yrkesetisk kod och med internationell standards. Det är universitetsstyrelsen som ska besluta om instruktionen för internrevision.

Därtill ska internrevisionen vara objektiv vid utförande av sitt arbete. Internrevisorerna ska ha möjlighet att rapportera till en nivå inom organisationen som gör det möjligt för revisionen att fullgöra sina skyldigheter. Internrevisorerna ska rapportera till och samverka med styrelsen. Internrevisionschefen ska åtminstone ärligen till styrelsen bekräfta internrevisionsverksamhetens organisatoriska oberoende. ESV anser att det inte är lämpligt att funktionen är inplacerad i andra organisatoriska enheter inom myndigheten eftersom internrevisionen då inte är oberoende fullt ut.⁹

⁸ Standard 1000-1130, IPPF.

⁹ ESV menar exempelvis att internrevisionschefen ska ha utvecklingssamtal med styrelsens ordförande. Detta är dock inte vanligt enligt ESV:s egna uppgifter. Vid KTH har internrevisionschefen löne- och utvecklingssamtal med förvaltningschef.

3.2.1 Internrevisionen vid KTH och syfte, befogenheter och ansvar

Vid KTH är internrevisionen en fristående organisatorisk enhet, administrativt placerad inom universitetsförvaltningens stab. Vi kan konstatera att placeringen i organisationen följer standards, men lever inte fullt upp till de krav som finns i internrevisionsförordningen som säger att funktionen ska vara placerad direkt under myndighetens ledning. Placeringen är positiv ur ett arbetsmiljö- och informationsperspektiv då internrevisionen har regelbundna träffar med förvaltningschef vid så kallade arbetsplatsträffar. Vi känner i och med den organisatoriska placeringen dock inget hinder att granska eller lyfta frågor till någon nivå på KTH. Internrevisionen kan inte heller se att det finns något som hindrar rapportering till styrelsen i och med den placering som internrevisionen har. I det avseendet betraktar vi internrevisionen objektiv och oberoende.

Internrevisionen vid KTH har sedan 2007 haft en instruktion som beslutats av styrelsen. Instruktionen har under 2013 gåtts igenom och uppdaterats. Styrelsen har beslutat om en ny version i oktober 2013. Instruktionen finns tillgänglig via internrevisionens hemsida via intranätet, på styrelsens sida i Social¹⁰ och är diarieförd.

Internrevisionen föredrar granskningar i styrelsen två gånger per år – i februari och i oktober. I februari godkänner styrelsen även internrevisionens årsrapport och beslutar om revisionsplan för det kommande året. Föredragningen i styrelsen föregås av enskilda möten med förvaltningschef, rektor och styrelsens ordförande.

Även om vi endast träffar styrelsen ett par gånger per år, har vi aldrig upplevt något hinder att ta kontakt med ordföranden om det uppstår frågor eller situationer där vi bedömer detta nödvändigt. Ordförande betonar också möjligheten till att lyfta frågor till honom mellan föredragningarna i styrelsen. Detta har också skett i samband med ärenden som internrevisionschefen har bedömt behöver lyftas till ordförandenivå.

3.2.2 Utvecklingsmöjligheter avseende syfte, befogenheter och ansvar

Internrevisionen gör bedömningen att samverkan med styrelsen är god, men att den kan bli ytterligare något bättre. Framför allt tror vi att styrelseledamöternas kunskap om hur de kan använda internrevisionen och våra rapporter kan öka. Vi ser det därför som positivt att delta i arrangemang som exempelvis introduktion för nya styrelseledamöter, vilket vi fick möjlighet till vid den senaste introduktionen. Därtill är det mycket positivt att tillgängligheten av internrevisionens rapporter har ökat markant i och med att ledamöterna kan nå dessa via det webbaserade kommunikationsverktyget Social där ledamöterna även hämtar övriga handlingar till mötet.¹¹

3.3 Kompetens och yrkesskicklighet¹²

En särskild del i externa krav på internrevisionen handlar om den kompetens som internrevisorerna tillsammans besitter och som utgör internrevisionsfunktionen. Internrevisorerna ska ha tillräckligt med kunskap för att kunna identifiera tecken på bedrägeri. Därtill ska internrevisorerna ha kunskap om vissa risker inom IT och informationssäkerhet. Internrevisorerna ska bedöma om de har tillräcklig kompetens innan de antar ett rådgivningsuppdrag eller genomför en granskning.

¹⁰ Social är ett webbaserat verktyg för kommunikation och samarbete vid KTH.

¹¹ Tidigare fick ledamöter en sammanfattning av granskningsrapporterna och fick efter förfrågan rapporten i sin helhet. Förändringen skedde under hösten 2013.

¹² Standard 1200-1230, IPPF.

3.3.1 Interrevisionen vid KTH och dess kompetens och yrkesskicklighet

En viktig del i internrevisorernas kompetens och framför allt yrkesskicklighet ligger i att upprätthålla integritet och objektivitet. Detta är en diskussion som vi, som tidigare nämnts, för ofta då en rad frågor om deltagande i olika projekt, råd, stöd eller bedömningar kommer från anställda i verksamheten så gott som varje vecka. Vi diskuterar då inom funktionen huruvida internrevisionen ska ta ställning i frågan eller om vi kan vara ett stöd utifrån ett kompetens-, men även objektivitetsperspektiv. Så långt det är möjligt hänvisar internrevisionen frågor av karaktären sakkompetens till respektive avdelning vid universitetsförvaltningen som hanterar dessa frågor. Vanliga sådana frågor är exempelvis hantering av moms, bisysslor, tolkning av avtal etc.

En viktig del för upprätthållande av vår kompetens är den omvärldsbevakning som vi genomför. Framför allt handlar detta om att delta vid seminarier och nätverksträffar som anordnas av internrevisorernas förening, Nordiska universitetssamarbetet för internrevisorer och Internrevisorernas branschförening.

Det är viktigt för oss att upprätthålla kompetens inom området bedrägeri och informationssäkerhet. Vi gör detta genom granskningsverksamhet, men deltar också i nödvändiga kompetensutvecklingskurser. En av internrevisorerna är certifierad inom området informationssäkerhet. Med certifieringen följer krav på att upprätthålla kompetens och aktualitet inom området.¹³

En genomlysning av kompetens genomförs årligen. Internrevisionschefen genomför denna i samband med att årets revisionsplan beslutas och utifrån denna planeras kompetensutvecklingsinsatser.

3.3.2 Utvecklingsmöjligheter avseende kompetens och yrkesskicklighet

En revisionshandbok för funktionen har tagits fram under 2013. Planen är att denna ska revideras varje år. Eftersom detta ännu inte har genomförts vill vi lyfta fram det som ett möjligt utvecklingsområde för internrevisionen. Likaså är det första året som internrevisionen genomför och dokumenterar en plan för kompetensutveckling för funktionen. Vi kan således stärka arbetet med att planera kompetensutvecklingsinsatser i relation till revisionsplanen.

3.4 Kvalitetssäkring och förbättringsprogram¹⁴

ESV och standards ägnar en hel del uppmärksamhet åt arbetet med kvalitetssäkring och förbättringsprogram av internrevisionsfunktionen. Kvalitetssäkring- och förbättringsprogram ska omfatta såväl intern som extern utvärdering.

Interna bedömningar ska omfatta fortlöpande uppföljning av internrevisionsverksamheten och regelbundna granskningar genom exempelvis självvärderingar. Externa utvärderingar ska genomföras minst vart femte år av oberoende utvärderare. Internrevisionschefen ska meddela ledning och styrelse resultatet från utvärderingen. ESV kräver också en sådan rapportering vart femte år. Om det förekommer avvikelser från riktlinjer och yrkesetisk kod ska detta rapporteras till ledning och styrelse.

3.4.1 Internrevisionen vid KTH och kvalitetssäkring och förbättringsprogram

I dagsläget genomför internrevisionen vid KTH en mindre utvärdering av varje granskning då den har föredragits för styrelsen. Utvärderingen är en självvärdering som bygger på ett antal frågor som internrevisionen själva har tagit fram. Därtill gör internrevisionen en årlig självvärdering som dokumenteras. Förbättringsområden som framkommer tas upp i revisionsplanen.

¹³ Deltagande i kurser, seminarier etc. rapporteras till branschföreningen som utfärdar certifieringen.

¹⁴ Standard 1300-1322, IPPF.

Internrevisionen besvarar och överlämnar också ESV:s årliga enkät. Internrevisionen har dock inte gjort årliga intressentanalyser, vilket föreslås som kvalitetssäkrande åtgärd av exempelvis ESV.

Externa kvalitetsgranskningar ska genomföras vart femte år för att fylla kraven på statlig internrevision. Internrevisionen vid KTH har genomfört de kvalitetssäkringar som krävs.

3.4.2 Utvecklingsmöjligheter avseende kvalitetssäkring och förbättringsprogram

Även om vi inom området kvalitetssäkring genomför en flera aktiviteter redan i dagsläget, gör vi bedömningen att internrevisionen bör ha ett mer tydligt förbättringsprogram som inkluderar den årliga självvärderingen. Detta arbete torde genomföras senast februari då det nya revisionsåret påbörjas.

Internrevisionen har en revisionshandbok som ska ses över årligen. Revisionshandboken bör kompletteras med en beskrivning av rutiner avseende internrevisionens förbättringsprogram. Inom ramen för förbättringsprogrammet bör vi även gå igenom styrelsens riktlinjer för interrevisionen för att säkerställa att dessa uppfylls eller eventuellt behöver uppdateras.

Internrevisionen kan också utöka arbetet med löpande intressentanalyser. Vi gör bedömningen att det är rimligt att sådana genomförs vartannat år.

3.5 Ledning av internrevisionsverksamheten¹⁵

Kraven anger att internrevisionschefen ska leda internrevisionsverksamheten effektivt för att säkerställa att den tillför ett värde till organisationen. Internrevisionschefen ska upprätta en riskbaserad plan för att fastställa revisionens prioriteringar och deras överensstämmelse med organisationens mål. Information från ledning och styrelse ska vägas in.

Internrevisionschefen ska kommunicera internrevisionsverksamhetens plan och resursbehov till ledning och styrelse för granskning och godkännande. Internrevisionschefen ska också kommunicera effekten av resursbegränsningar. Internrevisionschefen ska fastställa principer och metoder för att vägleda internrevisionsverksamheten.

3.5.1 Internrevisionen vid KTH och ledning av internrevisionsverksamheten

Internrevisionen genomför löpande en riskanalys genom omvärldsbevakning och genom granskningsarbete. Vi betraktar riskanalysen som en process som sker under hela året och risker tecknas således ner löpande. Under senare delen av året intensifieras arbetet med riskanalysen. Internrevisionen dokumenterar och kommenterar de risker som lyfts fram och tar även del av och beaktar KTH:s riskanalys. Internrevisionens riskanalys ligger till grund för kommande års revisionsplan. Därtill tar styrelsen upp önskvärda områden som revisionsplanen ska omfatta. Styrelsen fattar beslut om revisionsplanen i februari. Styrelsens ordförande, rektor och förvaltningschef har haft möjlighet att diskutera och kommentera revisionsplanen innan den föredras i styrelsen. Då revisionsplanen är beslutad informeras skolchefer, administrativa chefer och UF:s avdelningschefer om denna.

Internrevisionen har en revisionshandbok där principer för internrevisionens arbete fastslås.

¹⁵ Standard 2000-2100, IPPF.

3.5.2 Utvecklingsmöjligheter avseende ledning av internrevisionsverksamheten

Inom detta område ser vi flera utvecklingsmöjligheter för internrevisionsfunktionen. Vi upplever att vi har en god omvärldsbevakning och bevakning av verksamheten för att fånga upp risker. Ett område där vi emellertid kan bli bättre är att ta del av information från andra revisioner som görs på KTH såsom exempelvis EU-revision. Anmärkningar i extern revision är en grund för internrevisionens riskanalys. Även samordning med Riksrevisionens besök kan bli tydligare.

Internrevisionen har regelbundna möten med ekonomichef, chef för planerings- och utredningsavdelningen och förvaltningschef. Regelbundna möten kan utökas med ytterligare personer såsom exempelvis chefsjurist och avdelningschefen för studieadministration.

Vi ser också att revisionsplanen kan förankras ytterligare och ett förslag är att internrevisionen presenterar den beslutade planen i rektors ledningsgrupp och i administrativa chefsnätverket.

Därtill uppfattar vi att internrevisionschefen kan bli bättre på att kommunicera behov av resurser till såväl förvaltningschef som till styrelsen. Internrevisionen bör bli bättre att diskutera resurser utifrån ett riskperspektiv. En tydligare diskussion om resurser skulle kunna föras utifrån riskanalysen och revisionsplanen.

3.6 Arbetets beskaffenhet¹⁶

Kraven anger att internrevisionen ska utvärdera och bidra till förbättringar av ledningsprocesser, riskhantering samt processer för styrning och kontroll genom att använda ett systematiskt och strukturerat tillvägagångssätt. Internrevisionen ska ägna särskild uppmärksamhet åt hur informationsteknologin stödjer organisationens strategier och mål.

Internrevisionsverksamheten ska utvärdera risker vad gäller organisationens ledning, verksamhet och informationssystem med avseende på tillförlitlighet i finansiell verksamhetsrelaterad information, ändamålsenlighet och effektivitet i verksamheten, skydd av tillgångar och överensstämmelse med lagar, förordningar och kontrakt. Internrevisionen ska också särskilt utvärdera risken för att bedrägerier inträffar och hur organisationen hanterar dessa risker.

3.6.1 Internrevisionen vid KTH och arbetets beskaffenhet

Vi har tidigare nämnt att internrevisionen medvetet arbetar med risker avseende bedrägeri och informationssäkerhet. Dels tas dessa frågor upp i riskanalysarbetet, dels ser vi till att upprätthålla kompetens inom dessa områden. Därtill beaktas dessa perspektiv i alla granskningar.

Internrevisionen har under de senaste åren varit rådgivande i verksamhetens arbete med riskanalys och riskhantering och detta är något som tagits upp i revisionsplanen.

Internrevisionen gör en riskbedömning och en plan för varje granskning. Därtill gör vi en projektplan med tillhörande granskningsprogram för varje enskild granskning.

3.6.2 Utvecklingsmöjligheter avseende arbetets beskaffenhet

Vi gör bedömningen av vi skulle kunna arbeta med en fördjupad riskanalys för varje granskning vilket vore bra att återkomma till vid resultatrapporteringen om vi finner brister. Inom ramen för granskningarna skulle tydligare riskbedömningar göras för att skapa större förståelse för intressenter och mottagare för granskningens resultat utifrån ett riskperspektiv.

¹⁶ Standard 2100-2300, IPPF.

Vi har även diskuterat att det vore bra med en tydligare arbetsplan för varje granskningsuppdrag för att kunna planera tidsåtgången bättre.

3.7 Genomförande av uppdraget¹⁷

Internrevisorer ska identifiera, analysera, utvärdera och dokumentera tillräckligt med information för att nå uppdragets målsättningar. Internrevisorer ska basera sina slutsatser och resultat på lämpliga analyser och utvärderingar. Internrevisorer ska dokumentera lämplig information som underlag till slutsatser och resultat för uppdraget.

3.7.1 Internrevisionen vid KTH och genomförande av uppdraget

Vi samlar in material genom stickprovskontroller och intervjuer till dess att vi är säkra på våra slutsatser. En viktig del i detta är också den faktagranskning som de inblandade i en granskning alltid får möjlighet att göra. Internrevisionen ägnar också en hel del tid att rapportera granskningen till berörda chefer och överordnade chefer.

3.7.2 Utvecklingsmöjligheter avseende genomförande av uppdraget

Vi ser inga nödvändiga utvecklingsmöjligheter för internrevisionen inom detta område i nuläget. Fokus i arbetet är att upprätthålla de rutiner för genomförande av uppdraget som vi redan arbetar efter och upprätthålla den kvalité som vi genomför uppdraget med.

3.8 Rapportera resultat och övervaka process¹⁸

Internrevisorer ska enligt beslutade krav rapportera resultaten från ett åtagande. Internrevisionschefen ska sprida resultatet till lämpliga parter. Internrevisionschefen ska upprätta en uppföljningsprocess för att övervaka och säkerställa att ledningens åtgärder implementeras på ett effektivt sätt.

3.8.1 Internrevisionen vid KTH och rapportering av resultat

Vi rapporterar resultatet från en granskning för styrelsen två gånger per år. Rapporteringen föregås av en genomgång med rektor, ordförande och förvaltningschef. Då styrelsen har beslutat om en granskning delges skolchefer, administrativa chefer och övriga berörda chefer rapporten. Styrelsen beslutar även när uppföljning av en beslutad granskning ska ske.

På KTH är det förvaltningschef som koordinerar de åtgärder som ska vidtas utifrån styrelsens beslut. Internrevisionen träffar förvaltningschefen minst en gång i månaden för att följa upp genomförda granskningar. För att ha översikt av pågående arbete med åtgärder har internrevisionen en Excelfil med beslutade åtgärder där kommentarer skrivs ner löpande hur arbetet går.

För att stärka arbetet med uppföljning har internrevisionen påbörjat en formalisering av arbetet med handlingsplaner utifrån samtliga granskningar som styrelsen fattar beslut om. Handlingsplanen ska även omfatta en tidsplan.

3.8.2 Utvecklingsmöjligheter avseende rapportering av resultat

Arbetet med uppföljning kan stärkas avsevärt. Grunden till ett bra uppföljningsarbete är i vår mening att ha tydligt utformade handlingsplaner att följa upp. Styrelsens beslutade åtgärder är ofta på en övergripande nivå och handlingar utifrån dessa måste konkretiseras och utformas. Vi har den senaste tiden försökt stärka arbetet genom att mer tydligt efterfråga vilka handlingar som ska vidtas utifrån styrelsens beslut. Med ett bättre arbete med formulering av en handlingsplan tror vi att även arbetet

¹⁷ Standard 2300-2400, IPPF.

¹⁸ Standard 2400-2600, IPPF.

med uppföljning kommer att förtydligas och förbättras väsentligt. Internrevisionen har i revisionsplanen för 2014 fått i uppdrag av styrelsen att arbeta med att utveckla uppföljningen.

3.9 Uttalanden rörande ledningens riskacceptans¹⁹

Det finns krav som säger att om internrevisionschefen misstänker att ledningen accepterat en risknivå som kan vara oacceptabel för organisationen ska denne ta upp frågan med ledningen. Om beslutet beträffande den risk som återstår efter att kontrollåtgärder införts inte fattas ska internrevisionschefen rapportera frågan till styrelsen för beslut.

3.9.1 Internrevisionen vid KTH och uttalande om ledningens riskacceptans

Internrevisionens och KTH:s riskanalyser visar på att det finns en rad risker i KTH:s verksamhet. Såväl KTH som internrevisionens ledning gör en prioritering av riskerna. Till en viss nivå måste risker accepteras för att inte bli alltför kostsamt. Internrevisionen för en löpande diskussion med berörda chefer om eventuella risker och deras agerande i förhållande till risker. Internrevisionen har rapporterat till styrelsen om viktiga åtgärder och nivån av dessa.

3.9.2 Utvecklingsmöjligheter avseende internrevisionen och uttalande om ledningens riskacceptans

Som tidigare nämnts bör en diskussion om acceptabel risknivå ställas i relation till kostnader, men även i relation till rykte och anseende. Med den utgångspunkten anser vi att det vore bra löpande kunna gå igenom skolornas verksamhet utifrån ett regelperspektiv. I dagsläget kan internrevisionen genomföra 2-3 skolgranskningar per år och vi gör så gott som alltid iakttagelser som är riskfyllda utifrån kostnader och rykte. För att internrevisionen ska mäkta med att genomföra mer löpande granskningar behöver internrevisionsfunktionens resurser öka. Internrevisionens resurser hänger således delvis samman med ledningens riskacceptans.

4 Intressentundersökning

Inom ramen för självvärderingen har internrevisionen lagt vikt vid hur verksamheten uppfattar internrevisionen och hur vi verkar i organisationen. Som en del i den analysen har vi genomfört intervjuer med avdelningschefer, men även genomfört en mindre enkät till skolchefer och administrativa chefer. Av 20 möjliga enkätsvar har 18 svar inkommit fördelat på 8 skolchefer och 10 administrativa chefer.²⁰

Vid frågan om skolchefer och administrativa chefer känner till att KTH har en internrevision svarar samtliga som har besvarat frågan att de gör detta. Den övervägande delen uppger också att de känner till att internrevisionen har genomfört granskning på den egna skolan. En skolchef och en administrativ chef känner emellertid inte till om internrevisionen har genomfört någon granskning som berört den egna skolan. I de här två fallen har personerna tillträtt sina tjänster under 2013.

Det är viktigt för internrevisionen att berörda chefer har fått tillräcklig information om granskningens syfte, innehåll, genomförande och tidplan. Den övervägande delen anser sig fått information i tillräcklig utsträckning. Endast en av skolcheferna svarar att han inte har fått detta. Av de lämnade svaren går det också att utläsa att de administrativa cheferna är mer nöjda med informationen jämfört med

¹⁹ Standard 2600, IPPF.

²⁰ En av skolcheferna har endast besvarat den första frågan om hur länge han har varit skolchef och lämnat de övriga frågorna obesvarade. En administrativ chef har med hänvisning till sin nyligen påbörjade anställning valt att endast besvara de två första frågorna i enkäten och lämna de övriga obesvarade.

skolcheferna. De kommentarer som lämnats i anslutning till frågan visar också att skolchefer lämnar över ärenden som rör internrevision till sina administrativa chefer och håller sig informerade via dem. Avdelningscheferna vid universitetsförvaltningen betonar vikten av att ärenden går via dem och att internrevisionen inte bokar möten med gruppchef eller liknande utan att de har blivit informerade.

En annan viktig fråga är vilken återkoppling som man upplever sig få från en genomförd granskning. Samtliga administrativa cheferna, förutom en anser sig ha fått tillräcklig återkoppling. Av skolcheferna anser tre av de som svarat att de inte fått tillräcklig återkoppling. Personerna som anser att återkopplingen inte är tillräcklig har haft sina nuvarande roller i 2 år eller mer. Av lämnade svar kan man också utläsa att de administrativa cheferna är mer nöjda med informationen jämfört med skolcheferna. Även avdelningschefer vid universitetsförvaltningen är mer nöjda med information och återkoppling är vad skolcheferna är.

Den övervägande delen av de som tillfrågats menar att de har haft nytta av internrevisionens granskningar. Av lämnade svar kan man också utläsa att skolcheferna upplever en större nytta jämfört med de administrativa cheferna. Kommentarer som lämnats i anslutning till frågan är resultatet av internrevisionens granskningar används för att genomföra nödvändiga förändringar i verksamheten i syfte att följa gällande regelverk eller öka effektiviteten i verksamheten. Men det lämnas också kommentarer om att internrevisionen uppfattas vara anonym.

Universitetsförvaltningens avdelningschefer uppfattar att de har nytta av internrevisionens granskningar i sitt arbete för att kunna genomföra förändringar. De vill också i högre utsträckning än nu ha ett samarbete med internrevisionen och exempelvis göra gemensamma insatser mot skolorna.

4.1 Sammanfattning och analys utifrån intressentundersökning

Resultatet av intressentundersökningen visar att det finns en kunskap om att KTH har en internrevision. Det framgår också av resultatet att kunskapen om internrevisionen har genomfört granskningar i den egna skolan är beroende av hur länge man haft rollen som skolchef eller administrativ chef. I stort sett samtliga anser sig ha fått tillräcklig information från internrevisionen i samband med att en granskning påbörjas. Den övervägande delen anser att de har nytta av internrevisionens granskningar, men kommentarer anger att återkopplingen från en genomförd granskning kan förbättras. Det tycks också finnas ett behov av att synliggöra internrevisionen då denna uppfattas som tämligen anonym.

Att avdelningscheferna vid Universitetsförvaltningen är mer positiva till internrevisionens granskningar beror troligen på att de själva till viss del har en kontrollerande roll gentemot skolorna. Internrevisionen kan också uppfattas tillhöra förvaltningen och kontakten är närmare då vi fysiskt sitter i samma hus, har regelbundna möten etc.

5 Sammanfattande analys och utvecklingsmöjligheter

Utifrån den självvärdering som internrevisionen har genomfört kan vi konstatera att vi i huvudsak följer de externa krav som finns på internrevisionen. Vi kan också se att det finns en fungerande granskningsprocess och att internrevisionens arbete är känt för KTH:s högsta ledning. Vårt syfte med utvärderingen är dock också att utvärdera att internrevisionen ska vara till maximal nytta för verksamheten. Flera positiva aspekter av internrevisionens arbete mot verksamheten har framkommit under arbetet gång. Vi kan dock i vårt självvärderingsarbete se att det finns områden som kan stärkas, som i vår mening skulle tillföra KTH:s verksamhet och chefer ökad nytta av internrevisionen.

Det som framför allt framkommer i vår självvärdering är att det finns ett behov av att stärka arbetet med formulering av handlingsplaner utifrån styrelsens beslutade åtgärder. Detta blir ett led i att förbättra återkopplingen till styrelsen, men även för att synliggöra åtgärder med anledning av styrelsens beslut för chefer och andra berörda medarbetare.

Vi kan se att information och kontakt till stor del har gått via administrativa chefer vid skolorna och universitetsförvaltningens avdelningschefer. Denna goda kontakt bör upprätthållas. Vi bör dock arbeta med att öka förtroendet för internrevisionen och synliggöra internrevisionen gentemot skolcheferna. Ett konkret förslag är därför att internrevisionen kan presentera revisionsplan och granskningsrapporter vid ledningsgruppens möten. Det skulle då finnas möjlighet för skolcheferna att direkt ställa frågor till internrevisionen om rapporterna och det som rör deras respektive skola.

Utifrån vårt arbete och våra diskussioner vill internrevisionen också lyfta att vi kan bli bättre på att förmedla risk och ledningens riskacceptans i relation till kostnader, såväl kostnader för KTH som kostnader för internrevisionen.

5.1 Metoddiskussion

Som tidigare nämnts finns ett dubbelt syfte med internrevisionens deltagande i arbetet med AAE. Dels ska utvärderingen följa ESV:s krav, dels ska utvärderingen betraktas som en del i universitetsförvaltningens utvecklingsarbete.

Upplägget av självvärderingsrapporten präglas av detta och har därför utgått från de externa krav som ställs på internrevisionen. Det finns dock möjlighet att leva upp till dessa krav utan att KTH ser något mervärde med en internrevisionsfunktion. Vi tycker därför att en viktig del har varit att ta in svar från skolchefer, avdelningschefer och administrativa chefer om hur de uppfattar internrevisionen. Ytterligare en viktig intressent är naturligtvis styrelsen. Vi har valt att inte själva diskutera internrevisionens arbete med styrelsen. För att få så raka och ärliga svar som möjligt ser vi istället att den externa bedömargruppen ska ta styrelsens åsikter om internrevisionen i beaktande.

Internrevisionen har inte valt att arbeta med en intern referensgrupp, då detta kan försvåra internrevisionens fortsatta granskningsarbete utifrån ett oberoendeperspektiv.

Bilaga 1 – översiktlig utvärdering utifrån internationell branschstandard

Översiktlig utvärdering – omarbetad från Quality Assesment Manual (IIA)				
Standard		Bedömning		
		Uppfyller	Utvecklas	Åtgärdas
1000	Syfte, befogenheter och ansvar			
1010	Instruktionen (fastställt av styrelsen)	X		
1100	Oberoende och objektivitet	X		
1110	Organisatoriskt oberoende	X		
1111	Samverkan med styrelsen		X	
1120	Individuell objektivitet	X		
1130	Begränsning av oberoende eller objektivitet	X		
1200	Kompetens och yrkesskicklighet			
1210	Kompetens	X		
1220	Yrkesskicklighet	X		
1230	Fortlöpande professionell yrkesskicklighet	X		
1300	Kvalitetssäkring och förbättringsprogram			
1310	Krav på kvalitetssäkring och förbättringsprogram		X	
1311	Interna utvärderingar		X	
1312	Externa utvärderingar	X		
1320	Rapportering av kvalitetssäkrings- och förbättringsprogram			
1321	Överensstämmelse med internationella riktlinjer	X		
1322	Redovisning av icke-efterlevnad	X		
2000	Ledning av internrevisionsverksamheten			
2010	Planering	X		
2020	Kommunikation och godkännande	X		
2030	Resursstyrning	X		
2040	Principer och rutiner	X		
2050	Samordning	X		
2060	Rapportering till ledning och styrelse	X		
2070	Externa tjänsteleverantörer och IR:s ansvar		Ej tillämpligt	
2100	Arbetets utformning			
2110	Ledning	X		
2120	Riskhantering	X		
2130	Styrning och kontroll	X		
2200	Uppdragsplanering	X		
2201	Planeringsöverväganden	X		
2210	Målsättningar för uppdraget	X		
2220	Omfattning av uppdraget	X		
2230	Resursallokering	X		
2240	Arbetsprogram för uppdraget		X	
2300	Genomförande av uppdraget			
2310	Identifiera information	X		
2320	Analys och utvärdering	X		
2330	Dokumentation och information	X		
2340	Övervakning av uppdraget	X		
2400	Rapportera resultat			
2410	Kriterier för rapportering	X		
2420	Rapporteringens kvalitet	X		
2421	Fel och utelämnanden	X		
2430	Överensstämmelse med internationella riktlinjer	X		
2431	Redogörelse för icke-överensstämmelse	X		
2440	Spridning av resultaten	X		
2450	Övergripande omdömen		Ej tillämpligt	
2500	Övervaka process och resultat		X	
2600	Rapportering av riskacceptans		X	