

2022-01-17

Mona Vesslegård

Diarienummer: MIUN 2022/2699

Operativ riskanalys 2023

En del i Mittuniversitetets arbete kopplat till
intern styrning och kontroll (FISK, 2007/603)
Inkl. uppföljning 2022

Innehållsförteckning

1 Bakgrund	2
2 Operativa riskanalys 2023.....	2
2.1 Attraktivitet	3
2.2 Digitalisering	3
2.3 Oegentligheter - korruption, jäv, intresse-konflikter etc.	4
2.4 Krisberedskap.....	4
3 Uppföljning av operativa risker 2022	6

1 Bakgrund

[Förordning om intern styrning och kontroll \(2007:603\)](#), FISK, innebär att Mittuniversitet ska upprätta en riskanalys med åtgärder samt systematiskt och regelbundet följa upp och dokumentera arbetet med intern styrning och kontroll. I samband med verksamhetsplaneringsprocessen identifieras risker utifrån krav i myndighetsförordningen samt andra externa krav och Mittuniversitetets egna mål, så kallade *operativa risker*. De operativa riskerna beslutas av rektor. Riskhanteringsprocessen vid Mittuniversitetet finns beskrivet i sin helhet i dokumentet *Regler för intern styrning och kontroll (MIUN 2019/1516)*.

2 Operativa riskanalys 2023

Inför 2023 har riskanalyser på avdelnings-, institutions, fakultets- och förvaltningsnivå genomförts i samband med verksamhetsplaneringsarbetet. Övergripande riskanalys har skett i Mittuniversitetets ledningsråd den 25 november. Riskerna har grupperats i olika riskområden. Som en del av den övergripande riskanalysen görs en bedömning av om föregående års risker kvarstår och om riskvärdet för dessa i så fall förändrats. En sammanfattande uppföljning av 2022 års operativa riskanalys återfinns i avsnitt 3 *Uppföljning av operativa risker 2022*.

Genomförda riskanalyser samt uppföljning har resulterat i fyra operativa riskområden.

- Attraktivitet
- Digitalisering
- Oegentligheter - korruption, jäv, intresse-konflikter etc.
- Krisberedskap

Risker utifrån förordningen för intern styrning och kontroll inkl. uppföljning framgår av *Mittuniversitetets riskanalys 2023 (MIUN 2022/2698)*.

2.1 Attraktivitet

Tabell 1 Risker och orsaker kopplade till riskområdet attraktivitet samt värdering inför 2023

Risk	På grund av (orsak)	2022
För få förstahands-sökande	Låg attraktivitet inom vissa områden bland studenter	S 3, K 3
Låg övergångsfrekvens mellan terminer	Minskad kännedom och kunskap på nationell nivå samt ökad konkurrens från andra lärosäten nationellt och internationellt	
Låg examens-frekvens	Möter inte studenternas förväntningar på studieform och studiemiljö.	
När ej uppsatta mål för examina		

Åtgärder och övergripande ansvar

- Utveckla analysmetoder för retentions-statistik.
Ansvarig: Dekaner och förvaltningschef
- Fortsatt utveckling av friståendekurser som balanserar variationer i registrering på program.
Ansvarig: Dekaner och Prefekter

2.2 Digitalisering och digitala lärandeprocessen

Tabell 2 Risker och orsaker kopplade till riskområdet digitalisering och digitala lärandeprocessen samt värdering inför 2023

Risk	På grund av (orsak)	2023
Tappade/missnöjda studenter	Ej tillräckligt hög digital kompetens och trygghet bland berörda medarbetare	S 3, K 3
Försämrad arbets- och studiemiljö	Nyckelpersonberoende	
	Tekniken fungerar inte vid externa möten. Studenter har dålig uppkoppling	

Åtgärder och övergripande ansvar

- Förstudie kopplat till lärplattformen Moodle.
Ansvarig FUS-chef.
- Översyn av hur teknik i läro- och konferenssalar fungerar.
Ansvarig INFRA-chef

2.3 Oegentligheter - korrupktion, jäv, intressekonflikter etc.

Tabell 3 Risker och orsaker kopplade till riskområdet oegentligheter samt värdering inför 2022

Risk	På grund av (orsak)	Värde inför 2023
Internrepresentation hanteras inte rätt	Bristande kännedom om eller följsamhet av riktlinjer av medarbete	S 2, K 2

Åtgärder och övergripande ansvar

- Informera på Chefsforum om utbildningsmaterial som tagits fram gällande oegentligheter.
Ansvarig ULS-chef i dialog med beredningsgruppen för Chefsforum.
- Löpande utveckling av FAQ.
Ansvarig EKO-chef

2.4 Krisberedskap

Tabell 4 Risker och orsaker kopplade till riskområdet krisberedskap samt värdering inför 2022

Risk	På grund av (orsak)	Värde inför 2023
Fysisk och psykisk skada hos medarbetare och studenter	Otydliga rutiner kopplat till krisberedskap. Bristande kännedom om rutiner kopplat till krisberedskap Dålig kunskap hur agera vid brand, hot eller annan kris. Ingen eller bristfällig utbildning och rutingenomgång.	S 2, K 3

Åtgärder och övergripande ansvar

- Genomgång och fastställande av rollfördelning inom organisationen.
Ansvarig: Dekaner och förvaltningschef i samråd med säkerhetschef
- Utbildningsinsatser.
Ansvarig: Säkerhetschef
- Informera och öva rutiner/processer kopplat till krisberedskap (brand, hot och kris).
Ansvarig: Säkerhetschef

3 Uppföljning av operativa risker 2022

Arbete med de identifierade riskområdena pågår löpande under året och uppföljning av åtgärderna görs fortlöpande på verksamhetsdialoger på olika nivåer.

3.1 Attraktivitet

Tabell 5 Risker och orsaker kopplade till riskområdet attraktivitet samt värdering

Risk	På grund av (orsak)	2022	Inför 2023
Få förstahands-sökande	Låg attraktivitet inom vissa områden bland studenter	S 2, K 3	S 3, K 3
Låg examens-frekvens	Minskad kännedom och kunskap på nationell nivå samt ökad konkurrens från andra lärosäten nationellt och internationellt		
Når ej uppsatta mål för examina	Möter inte studenternas förväntningar på studieform och studiemiljö.		

3.1.1 Åtgärder och övergripande ansvar

- **Projektet Ökad attraktivitet Mittuniversitetet** (Ansvarig KOM-chef)
- *Avslutat*

Arbetet med projektet Ökad attraktivitet¹ har pågått enligt plan och avslutas till årsskiftet. Bland annat har det genomförts en kampanj med filmer som lyfter Mittuniversitetets forskning. Under året har tio filmer visats i serien "Vi vill att". Tre av dessa är nya för i år.

Nio forskare har fått medel för att avsätta arbetstid och andra resurser för en satsning på ökad synlighet i nationell media och ökad närvaro i samhällsdebatten med särskilt fokus på frågor som kan ha koppling till valet 2022.

En varumärkesundersökning har genomförts och resultatet kommer att ligga till grund för diskussioner med ledningen om fortsatt arbete med varumärket kommande år.

¹ MIUN 2020/159

Diskussioner kring utveckling av jobbbannersering har skett under hösten 2022.

- **Projekt framtidens arbetssätt och campus** (Ansvarig projektansvariga) - *Avslutat*

Under våren 2022 har förstudien om framtidens arbetssätt och campus² som inleddes under 2021 slutförts. Projektet har genomförts i två förstudier som handlat om vad som ska känneteckna framtidens arbetssätt på Mittuniversitetet och hur campusmiljöerna kan bli mer levande och bidra till ökad attraktivitet för universitetet och regionen. Förstudierapporten som upprättats inkluderar två separata förstudier, framtidens arbetssätt och framtidens campus. Även om de är två förstudier så finns det tydliga samband och beroendeförhållanden mellan förstudierna och de områden som berörs. Rapporterna går att läsa på Mittuniversitetets [webb](#). I projektet har en trendspaning genomförts för att se vilka trender i omvärlden som kommer att påverka framtidens arbetssätt och därmed också framtidens campus. Trendspaningen finns sammanställd i en bilaga kopplat till förstudierapporten.

Rapporten har presenterats i olika forum och förhoppning är att förstudien ska stimulera till intressanta diskussioner och en gemensam riktning i arbetet med att utveckla framtidens arbetssätt som är till nytta för hela Mittuniversitetet. Under hösten har universitetsledningen tittat på åtgärdsförslag och utkast till fortsatt arbete har diskuterats.

3.1.2 Summering inför 2023

Beslutade aktiviteter har genomförts dock har riskerna gällande få förstahandssökande och låg övergångsfrekvens mellan terminer ökat. Riskvärdet för sannolikhet justeras inför 2023 och nya åtgärder beslutas.

² MIUN 2021/1405

3.2 Digitalisering och digitala lärandeprocessen

Tabell 6 Risker och orsaker kopplade till riskområdet digitalisering och digitala lärandeprocessen samt värdering

Risk	På grund av (orsak)	2022	2023
Tappade/missnöjda studenter	Ej tillräckligt hög digital kompetens och trygghet bland berörda medarbetare	S 3, K 3	S 3, K 3
Försämrade arbets- och studiemiljö	Nyckelpersonberoende		
Brister i kvalitet			

3.2.1 Åtgärder och övergripande ansvar

- **Fortsatt arbete utifrån åtgärdsplan för digital omställning**
(Ansvariga INFRA-chef och FUS-chef) - *Avslutad*

Beslutad åtgärd kommer från utredningar som gjordes innan pandemin. Nya dialoger behöver genomföras för att veta vad som ska genomföras. Mittuniversitetet utvecklar hela tiden AV-tekniken i dialog med verksamheten. Nu i höst startar bland annat ett projekt för verksamhetsstyrd utveckling av teknik i lärosal inom ett projekt som finansieras av allmänna lärosätesmedel. Projektet drivs av INFRA.

- **Start av projekt för ett sammanhållet arbete inom digital omställning kopplat mot projekten BLAD och HEEL** (Ansvariga Prorektor för utbildning, INFRA-chef och FUS-chef) – *Avslutad*

Projektet HEaD är beslutat och implementering pågår med kärnverksamheten. Fyra pilotprojekt initierades. Ansvarig för aktiviteten är projektledare för HEaD. Åtgärden i denna operativa riskanalys kan anses avslutad.

- **Fortsatt implementering av handlingsplan för att säkra en stabil systemmiljö samt intern planering och uppföljning** (Ansvarig INFRA-chef) - *Avslutad*

Avslutad efter dialog med internrevisor. Ursprungsaktiviteter kommer från riskanalys 2016 som är slutförd. Mittuniversitetets har en beslutad informationssäkerhetspolicy som sammanfattar övergripande mål och

principer för Mittuniversitetets arbete med informationssäkerhet. Policyn ses över löpande, senast gången var i maj 2022. Mittuniversitetet har även en beslutad riktlinje för systemförvaltning.

En Portföljstyrningsgrupp inrättades 2021. Syftet med Portföljstyrningsgruppen är att skapa bättre förutsättningar för helhetssyn och ökad transparens.

En IT-plan är framtagen för implementering av kvarvarande MSB föreskrifter.

- **Framtagande av Digital Plan** (Ansvarig INFRA-chef) – *Avslutad*

Igen digital plan planeras i dagsläget att tas fram. Arbete med operativa frågor inom området pågår utifrån dialog med verksamheten. Arbete pågår även inom ramen projektet som finansieras med allmänna lärosätesmedel "Verksamhetsdriven digitalisering".

- **Förstudie kopplat till lärplattformen Moodle** (Ansvarig FUS-chef) – *Pågår enligt plan*

Förvaltningen avsatte en del av den strategiska potten för att under hösten 2022 inleda förstudien med stöd av extern konsult.

3.2.2 Summering inför 2023

Samtliga aktiviteter kopplat till riskområdet har genomförts förutom förstudien kopplat till lärplattformen Moodle som har påbörjats. Inför 2023 utarbetas nya åtgärder.

3.3 Externfinansiering

Tabell 7 Risker och orsaker kopplade till riskområdet externfinansiering samt värdering inför 2023

Risk	På grund av (orsak)	2022	2023
Minskat ekonomiskt utrymme	Svag extern forskningsfinansiering	S 2, K 2	S 2, K 3
Försämrad attraktivitet	Minskat takbelopp		
	Haltande forskningsprojekt pga. pandemin		

3.3.1 Åtgärder och övergripande ansvar

- **Diversifiera forskningsansökningarna till fler forskningsfinansiärer** (Ansvarig dekan NMT) – *Pågår enligt plan*

I fakultetens fördelningsmodell av anslag är volym erhållna externa medel en fördelningsnyckel. Extra resurs tillfaller miljöer som erhåller rådsmedel.

- **Strategisk nyttja myndighetskapital inom forskning** (Ansvariga fakultetsnämnder, dekaner) – *Pågår enligt plan*

Fakultetsnämnden för naturvetenskap, teknik och medier avsätter medel för strategiska satsningar som gästprofessorsprogram, meriteringsprogram och resebidrag för internationalisering.

Nämnden har avsatt medel för utveckling av forskning inom designområde med syfte att stärka forskningsanknytningen i en redan stark utbildningsmiljö. Nämnden har medvetet sparat anslag för att överbrygga gapet mellan ERUF-perioderna.

Fakultetsnämnden för humanvetenskap arbetar aktivt med att minska myndighetskapitalet, flera stora satsningar har gjorts, bland annat på doktorandtjänster i ämnen utan forskarutbildning, meritering till professor, kliniska lektorat, forskningssamverkan Sapmie, finansiering av SAR-forskare, medel till doktorander som inte kunnat genomföra forskning, internationaliseringsmedel till doktorander

Två utmaningar under pandemin har varit att det dels har kommit många extra utbildningsplatser som har inneburit ett större undervisningsuppdrag med minskad forskningsverksamhet som följd. Dels har forskning inte kunnat genomföras p.g.a. svårigheter med materialinsamling. Det har tillsammans inneburit att myndighetskapitalet inte har minskat enligt planerad takt men fakultetsnämnden får regelbunden uppföljning av status för att veta om ytterligare aktiviteter ska göras.

Vid universitetsstyrelsens möte i september fick styrelsen en muntlig presentation av satsningar som genomförts, pågår och/eller planeras.

3.3.2 Summering inför 2023

Samtliga aktiviteter kopplat till riskområdet har genomförts och ingår i ordinarie verksamhet. Riskvärdet för konsekvensen justeras inför 2023 och

riskområdet justeras till "Ekonomisk utrymme" och flyttas till riskanalys enligt FISK. Detta pga. inflation och signaler om minskade anslag.

3.4 Arbetsmiljö och arbetsbelastning (Covid-19)

Tabell 8 Risker och orsaker kopplade till riskområdet arbetsmiljö och arbetsbelastning samt värdering inför 2023

Risk	På grund av (orsak)	2022	2023
Sjukskrivningar och ohälsa	Höga arbetsbelastningen under pandemin	S 2, K 2	S 1, K 2
Kränkande särbehandling	I medarbetarundersökningen framgår att medarbetare ³ upplevt kränkande särbehandling.		

3.4.1 Åtgärder och övergripande ansvar

- **Uppföljningen av tjänsteplanering, behov av rekryteringar och avstämning med medarbetarna** (Ansvarig samtliga chefer) – *Avslutad*

Uppföljning sker löpande vid institutioner och avdelningar.

Ämneskollegierna är involverade i processen vid rekrytering av nya medarbetare; behov och inriktning. Övergripande uppföljning sker i samband med verksamhetsdialogerna. Dialog förs även i dekanernas ledningsgrupp och förvaltningens ledningsgrupp. Enskilda medarbetares arbetsmiljö och belastning hanteras i samband med medarbetarsamtalen. I och med pandemin ansågs den extra viktig att följa upp tjänsteplaneringen, rekryteringar och avstämning med medarbetare men den särskilda åtgärden bedöms avslutad inför 2023 och återgår till ordinarie verksamhet.

- **Arbetsmiljö och arbetsbelastning lyfts på arbetsplatsträffar där medarbetare förväntas bidra med ett aktivt medarbetarskap** (Ansvarig samtliga chefer och medarbetare) – *Avslutad*

Arbetsmiljö och arbetsbelastning är en återkommande fråga vid APT och i medarbetarsamtal. I vissa ämnen behandlas det även av ämneskollegier.

³ Har du under de senaste 12 månaderna varit fri från kränkande särbehandling (mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier) på jobbet?

Åtgärden kan anses avslutad i och med att det är en stadigvarande arbetsuppgift. I och med pandemin ansågs den extra viktig att följa upp.

- **Projekt framtidens arbetssätt och framtidens campus**
(projektansvariga) - *Avslutad*

Under våren 2022 har förstudien om framtidens arbetssätt och campus⁴ som inleddes under 2021 slutförts. Projektet har genomförts i två förstudier som handlat om vad som ska känneteckna framtidens arbetssätt på Mittuniversitetet och hur campusmiljöerna kan bli mer levande och bidra till ökad attraktivitet för universitetet och regionen. Förstudierapporten som upprättats inkluderar två separata förstudier, framtidens arbetssätt och framtidens campus. Även om de är två förstudier så finns det tydliga samband och beroendeförhållanden mellan studierna och de områden som berörs. Rapporterna går att läsa på Mittuniversitetets [webb](#). I projektet har en trendspaning genomförts för att se vilka trender i omvärlden som kommer att påverka framtidens arbetssätt och därmed också framtidens campus. Trendspaningen finns sammanställd i en bilaga kopplat till förstudierapporten.

Rapporten har presenterats i olika forum och förhoppning är att förstudien ska stimulera till intressanta diskussioner och en gemensam riktning i arbetet med att utveckla framtidens arbetssätt som är till nytta för hela Mittuniversitetet. Under hösten har universitetsledningen tittat på åtgärdsförslag och utkast till fortsatt arbete har diskuterats.

- **Digital utbildning om vad kränkande särbehandling är** (Ansvarig HR-chef) – *Avslutas innan årsskiftet*

Mittuniversitetets rutin och riktlinjen för kränkande särbehandling har uppdaterats under 2022. I samband med uppdateringen spelade man även in en film som tar upp vad kränkande särbehandling är.

- **Följa upp frågan om kränkande särbehandling inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete** (Ansvarig personalansvarig prefekt/chef) - *Avslutad*

⁴ MIUN 2021/1405

Kränkande särbehandling lyfts vid medarbetarsamtal och övergripande uppföljning sker vid verksamhetsdialogerna. Lika villkorsombuden stöttar chefer när det gäller lika villkor.

Chefsforums internat i mars 2022 hade anmälningsskultur, rädsla och kränkande särbehandling som fokus.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet lyftes i den Centrala samverkansgrupp (CSG) i oktober. I den årliga uppföljningen ingick kränkande särbehandling.

Åtgärden anses avslutad och ingår i ordinarie uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.

3.4.2 Summering inför 2023

Riskområdet identifierades inför 2021 utifrån pandemin. I och med att restriktioner kopplat till pandemin har tagits bort har det skett en succesiv återgång till arbetsplatsen. I och med detta har bakomliggande orsaker som identifierades i samband med pandemin ev. sjukskrivning och ohälsa minskat. Samtliga åtgärder kopplat till kränkande särbehandling har genomförts.

Sannolikheten och konsekvensen sänktes inför 2022 och inför 2023 sänks sannolikheten igen. Sannolikheten sänks från 2 till 1. Riskområdet bedöms inte påverka Mittuniversitetets förmåga att genomföra sina uppdrag. Inför 2023 utgår riskområdet Arbetsmiljö och arbetsbelastning (Covid-19) från den operativa riskanalysen.

3.5 Riskmatris

4 Allvarlig Konsekvensen är allvarlig och kan innebära att Miuns uppdrag inte kan utföras.	4	8	12	16
3 Kännbar Konsekvensen är kännbar och kan innebära att delar av Miuns uppdrag inte kan fullföljas.	3	6	9	12
2 Lindrig Konsekvensen är lindrig, men äventyrar sannolikt inte Miuns uppdrag.	2	4	6	8
1 Försumbar Konsekvensen är försumbar och har obetydlig påverkan på Miuns uppdrag.	1	2	3	4
	1 Osannolik Det finns inga tecken på att händelsen kommer att inträffa	2 Liten sannolikhet Det finns enstaka eller tvetydiga tecken på att händelsen kommer att inträffa	3 Påtaglig sannolikhet Det finns flera och tydliga tecken på att händelsen kommer att inträffa	4 Mycket stor sannolikhet Händelsen kommer att inträffa förr eller senare
	Sannolikhet			

Figur 1 Matris för riskvärde bestående av fyra nivåer av sannolikhet att händelsen ska inträffa och fyra nivåer av konsekvens om händelsen inträffar.