

Svar revisionsrapport - Uppföljande granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen

Bakgrund och sammanfattning

Revisorerna genomförde under 2024 en uppföljande granskning av Region Gävleborgs lönehantering och löneutbetalningsprocess.

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförda granskningar.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- om revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen
- om synpunkterna och förslagen åtgärdats.

Metod

Genomgång av revisorernas tidigare synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnade revisionsrapporter och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av yttranden som revisorerna erhållit.

Inhämtande av både lägesbeskrivningar genom intervjuer med berörda tjänstemän och kompletterande underlag för granskning och verifiering av genomförda åtgärder och utveckling.

Granskningen har skett genom:

- Utskick av skriftliga frågor till förvaltningen samt genomgång av svar. Med förvaltning avses i denna granskning HR Operativa avdelningen, Lön och Pensionsenheten
- Dokumentstudier och genomgång av relevanta protokoll, beslut och handlingar.
- Kompletterande intervju med relevanta tjänstepersoner på Lön och Pensionsenheten samt sakavstämning.
- Registeranalys för perioden januari-augusti 2023 i syfte att ge underlag för bedömning om regionstyrelsen vidtagit åtgärder för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll.

Samtliga intervjuade har haft möjlighet till sakgranskning av granskningsrapporten. Granskningsobjekt är regionstyrelsen.

Utifrån fastställt syfte gör revisorerna den sammanfattande bedömningen att regionstyrelsen *till övervägande del* har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare bedömning och identifierade åtgärdsförslag.

Bedömningen baseras på det utvecklingsarbete som Lön och Pensionsenheten har påbörjat. För fem av sju lämnade rekommendationer har åtgärder vidtagits men inte helt färdigställt. För en rekommendation är bedömningen att tillräckliga åtgärder vidtagits. En rekommendation har inte kunnat följas upp.

Revisorernas rekommendation utifrån granskningens resultat

Utifrån granskningens resultat rekommenderar revisorerna Regionstyrelsen:

Till regionstyrelsen:

1. Säkerställa att påbörjat arbete med utveckling av det systematiska arbetet med intern kontroll fortlöper och färdigställs som planerat. Detta arbete innefattar fortsatt utveckling av processkartan, upprättande av risk- och väsentlighetsanalys samt dokumentation och kategorisering av inkomna ärenden för att identifiera problemområden.
2. Säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.
3. Säkerställa att upprättande av rutinbeskrivningar sker inom de områden där sådana saknas och att uppstartat arbete med utveckling av kontrollarbetet fortlöper. Som en del i det arbetet bör regionstyrelsen se över behovet av att uppföljning sker av checklista för lönekörningen i syfte att stärka den interna kontrollen.
4. Tillse att det arbete som har påbörjats med utveckling och systematisering av löneprocessen fortsätter. Detta i syfte att säkerställa att ett systematiskt arbetssätt inrättas där bland annat utförda kontroller dokumenteras. Dokumentation av utförda kontroller ökar spårbarheten av kontrollarbetet och kan i sin tur även utgöra underlag för kommande risk- och väsentlighetsanalyser.
5. Ge löneenheten förutsättningar att fortsätta sitt arbete med att effektivisera och digitalisera lönehanteringen för att på så sätt minska arbetsbelastningen.
6. Ställa krav på regionens verksamheter och chefer att direktiv för utlägg efterlevs och införa rutiner där alla chefer och medarbetare löpande informeras om rutinen för resebokningar och vikten av korrekta underlag avseende reseräkningar, utlägg mm.
7. Säkerställa att regionstyrelsen och nämnderna tillser att tid- och avvikelserapportering samt attest av underlag sker korrekt och i tid. Då det åligger styrelse och nämnder ett ansvar enligt 6 kap 6§ Kommunallagen att inom sitt verksamhetsområde tillse att den interna kontrollen är tillräcklig, är det väsentligt att regionstyrelsen säkerställer att inte bara styrelsen utan även nämnderna tillser att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.

Regionens svar utifrån revisorernas rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar som har framkommit i granskningen lämnas följande rekommendationer till regionstyrelsen:

1. Säkerställa att påbörjat arbete med utveckling av det systematiska arbetet med intern kontroll fortlöper och färdigställs som planerat. Detta arbete innefattar fortsatt utveckling av processkartan, upprättande av risk- och väsentlighetsanalys samt dokumentation och kategorisering av inkomna ärenden för att identifiera problemområden.

Svar:

Förberedelser för utökade systematiska kontroller pågår. En tidplan för ett löpande införande behöver komma på plats och kan presenteras i samband med kommande personalutskott i november. Nya arbetssätt som underlättar omhändertagandet av identifierade problemområden och risker behöver anammas av samtliga medarbetare.

2. Säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.

Svar:

Rutiner och kontroller finns beskrivna i den framtagna internkontrollplanen och processkartan. Riskområdet kan läggas till i regionstyrelsens internkontrollplan för 2025.

3. Säkerställa att upprättande av rutinbeskrivningar sker inom de områden där sådana saknas och att uppstartat arbete med utveckling av kontrollarbetet fortlöper. Som en del i det arbetet bör regionstyrelsen se över behovet av att uppföljning sker av checklista för lönekörningen i syfte att stärka den interna kontrollen.

Svar:

Arbetet med rutinbeskrivningar fortlöper som en del av att färdigställa processkartan. För att underlätta introduktionen av nya medarbetare behöver rutiner, processer, roller/ansvar och checklistor vara dokumenterade och tydliga.

4. Tillse att det arbete som har påbörjats med utveckling och systematisering av löneprocessen fortsätter. Detta i syfte att säkerställa att ett systematiskt arbetssätt inrättas där bland annat utförda kontroller dokumenteras. Dokumentation av utförda kontroller ökar spårbarheten av kontrollarbetet och kan i sin tur även utgöra underlag för kommande risk- och väsentlighetsanalyser.

Svar:

Arbetet fortlöper i enlighet med svar på ovanstående svar. Löneenheten har tagit hjälp av Redovisningschef för att säkerställa en kvalitativ hantering av kontroller och uppföljning. Exempel:

Månatliga kontroller ska dokumenteras inom områdena:

- Lön
- Arbetsgivaravgifter
- Semesterskuld
- Avdragen skatt

Exempel på metoder:

- Följa trender och utveckling över tid
- Stickprov selekterade utifrån volym
- Stickprov slumpmässigt
- Kontroll av höga belopp
- Införande av kvalitetssäkringsfunktion ”four eyes review”

5. Ge löneenheten förutsättningar att fortsätta sitt arbete med att effektivisera och digitalisera lönehanteringen för att på så sätt minska arbetsbelastningen.

Svar:

Arbetet pågår. Ett antal blanketter är digitaliserade, så även anställningsavtal. Dock återstår att få integrationen av olika system på plats för helt undvika manuella hanteringen. I kommande upphandling av ny plattform för HR-system läggs stort fokus på att kravställa kring integrationsförmåga.

6. Ställa krav på regionens verksamheter och chefer att direktiv för utlägg efterlevs och införa rutiner där alla chefer och medarbetare löpande informeras om rutinen för resebokningar och vikten av korrekta underlag avseende reseräkningar, utlägg mm.

Svar:

Rutiner för hantering av resebokning och utlägg finns att läsa på internweb. Informationen delas också med chefer i samband med introduktionen och chefsstöd har en egen utbildning som Löneenheten håller i. Inköpsavdelningen arbetar med att styra verksamheterna till upphandlade avtal och Proceedo.

7. Säkerställa att regionstyrelsen och nämnderna tillser att tid- och avvikelserapportering samt attest av underlag sker korrekt och i tid.

Svar:

Löneenheten utbildar chefer och chefstöd i hantering av självservice. HR-support stöttar i den dagliga hanteringen. Sammanfattning av större avvikelser skulle kunna göras i samband med sedvanlig månadsrapportering till styrelsen.

Patrik Stenvard
Regionstyrelsens ordförande

Göran Angergård
Regiondirektör