



Grundläggande granskning av samarbetsnämnd för löneservice

Rapport

Burlövs kommun

KPMG AB

2020-04-08

Antal sidor 9



Grundläggande granskning av samarbetsnämnd för löneservice
KPMG AB
2020-04-08

Innehållsförteckning

1.	Inledning	2
1.1	Syfte	2
1.2	Revisionskriterier	2
1.3	Ansvariga	3
1.4	Metod	3
2.	Resultat av granskningen	3
2.1	Slutsats och rekommendationer	9

1. Inledning

KPMG har av Burlövs kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en grundläggande granskning av samarbetsnämnd 3 för vissa kommungemensamma stöd- och servicetjänster. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2019.

Burlövs kommun, Kävlinge kommun och Staffanstorps kommun har avtalat om att fr.o.m. den 1 september 2012 inrätta en gemensam samarbetsnämnd, även benämnd samarbetsnämnd 3 för vissa kommuninterna stöd- och servicetjänster. Burlövs kommun är värdkommun och samarbetsnämnden utgör en del av kommunens politiska organisation. Samarbetsnämndens uppgift är att svara för drift och skötsel av de olika kommuninterna stöd- och servicefunktioner, i form av t.ex. ekonomi- och löneadministrationsstöd, som samarbetskommunerna önskar bedriva gemensamt.

1.1 Syfte

Burlöv kommuns revisorer har beslutat att genomföra en grundläggande granskning av nämndens styrning, uppföljning och intern kontroll. Centrala kontrollfrågor är följande:

- Finns en tydlig styrning av nämndens verksamhet och ekonomi?
- Finns en ändamålsenlig uppföljning och rapportering av verksamhet och ekonomi?
- Finns ett ändamålsenligt system för att säkerställa en god intern kontroll?

1.2 Revisionskriterier

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- *Kommunallagen (2017:725)*

Enligt kommunallagens 6 kap. 6 § skall nämnderna var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

- *Reglemente för gemensam samarbetsnämnd 3 för vissa kommungemensamma stöd- och servicetjänster*

Nämndens verksamhet tar sin utgångspunkt i *Reglemente för gemensam samarbetsnämnd 3 för vissa kommungemensamma stöd- och servicetjänster*¹, som trädde i kraft 2012-09-01 i samband med inrättandet av samarbetsnämnden samt löneserviceenheten. Enligt reglementet ansvarar nämnden bl.a. för att det genomförs uppföljning, utvärdering, intern kontroll och kvalitetsarbete samt för att fastställa en egen delegationsordning.

¹ Antaget av Burlövs KF 2012-08-18 § 77, av Kävlinge KF 2012-06-11 § 50 och av Staffanstorps KF 2012-06-11 § 105.

1.3 Ansvariga

Granskningen avser samarbetsnämnd 3 för vissa kommuninterna stöd- och servicetjänster.

1.4 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta mål, styr- och policydokument samt strategier, handlingsplaner och riktlinjer inom området.
- Intervju med personalchef Burlövs kommun.

Rapporten är sakgranskad av personalchefen.

2. Resultat av granskningen

Mål och ekonomistyrning		
1.	Har nämnden tillräckliga och aktuella styrdokument för sin verksamhet (reglementen, delegationsordningar, intern kontrollplan)?	<p>Det finns ett reglemente "Reglemente för gemensam samarbetsnämnd 3 för vissa kommungemensamma stöd- och servicetjänster"², som trädde i kraft 2012-09-01 i samband med inrättandet av samarbetsnämnden samt löneserviceenheten. Reglementet utgör den formella styrningen av nämndens verksamhet.</p> <p>Därtill har samarbetsnämnden tagit fram ett dokument som redogör för de uppgifter som ingick i grunduppdraget då samarbetet inleddes samt de tilläggsuppdrag som tillkommit från respektive kommun.</p> <p>En intern kontrollplan är upprättad och antagen av nämnden³ i enlighet med reglementet ovan samt reglementet för intern kontroll i Burlövs kommun⁴. Vi har dock noterat att processerna/rutinerna i den interna kontrollplanen 2019 även varit punkter i de två senaste årens interna kontrollplaner. (Mer om intern kontroll nedan.)</p> <p>Nämnden har inte, i enlighet med vad som rekommenderats i tidigare granskningar och vad som anges i det av kommunfullmäktiges beslutade reglementet, fastställt en egen delegationsordning. En nämndspecifik</p>

² Antaget av Burlövs KF 2012-08-18 § 77, av Kävlinge KF 2012-06-11 § 50 och av Staffanstorps KF 2012-06-11 § 105.

³ LSN 2018-11-08 § 10.

⁴ Antaget av KF 2015-11-16, § 126

		<p>delegationsordning bidrar till tydlighet i roller och ansvar. Likt tidigare granskningar hänvisar löneserviceverksamheten till kommunstyrelsens delegationsordning, där lönechefen enligt är likställd med avdelningschef. Kommunstyrelsens delegationsordning är enligt uppgift tillämpbar avseende personalärenden, eftersom kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för samarbetsnämndens personal och huvuddelen av de ekonomiska ärendena, eftersom verksamhetens budget ligger under kommunstyrelsen.</p> <p>I tidigare granskningsrapporter har även rekommendation givits gällande framtagande av processbeskrivningar. Nämnden har, med hjälp av extern part, utfört en processkartläggning. Samtliga löneadministrativa processer som utförs av löneserviceenheten är nedbrutna i delprocesser som i sin tur består av aktiviteter. Till varje process beskrivs processen, syftet och vilken roll/befattning som är involverad i processen. Utifrån processkartläggningarna har ett arbete påbörjats med att ta fram gemensamma rutiner för löneadministratörerna.</p>
2.	<p>Finns en ändamålsenlig styrning och ledning av verksamheten?</p>	<p>Enligt samarbetsavtalet om gemensam löneserviceenhet ska samarbetsnämnden årligen utarbeta förslag till budget innehållande samtliga kostnader och intäkter för verksamheten. Nämnden har tagit fram och antagit⁵ budget för verksamhetsområdet samarbetsnämnd för löneservice.</p> <p>Den kostnadsfördelningsmodellen som nämnden använder vid budgetfördelning bygger på att de fasta kostnaderna fördelas jämnt per samarbetskommun medan de rörliga kostnaderna fördelas per antal lönespecifikation som respektive kommun har bearbetat.</p> <p>För framtagning av antal lönespecifikationer har snitt per månad under 2017 används i beräkningen multiplicerat med tolv månader.</p> <p>Likt vid tidigare granskningar har det inte upprättats en dokumenterad verksamhetsplan för 2019..</p> <p>Nämnden tar inga nämndspecifika mål för löneservicenämnden per verksamhetsår utan hänvisar till den målstruktur som kommunfullmäktige beslutar om.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attraktiva Burlöv, - Tillgängliga Burlöv,

⁵ LSN 2018-11-08 § 10.

		<ul style="list-style-type: none"> – Hållbara Burlöv, och – Trygga Burlöv <p>Löneenheten anser att de endast kan påverka målet gällande tillgänglighet där kommunen ska tillhandahålla en högre grad av tillgänglighet för Burlövsborna avseende kontakten med dess verksamheter.</p> <p>I samband med att samarbetet mellan de tre kommunerna inleddes 2012 sattes gemensamma visioner upp för enheten. Den gemensamma löneserviceenheten ska sträva mot följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hög servicenivå – att erbjuda professionellt stöd till verksamheterna med en god tillgänglighet. – Hög kompetens – fler medarbetare kompletterar varandras kompetenser, därmed ges möjlighet till ökad specialisering och djupare kompetens. – Minskad sårbarhet – en större kompetent medarbetarstyrka kan lättare täcka upp för varandra vid arbetsanhopning, semester och andra ledigheter. – Hög kostnadseffektivitet – större arbetsvolymmer hanteras i en gemensam organisation. <p>Vi har konstaterat att det saknas indikationer för att mäta måluppfyllelse av de av kommunfullmäktige beslutade målen men också för att mäta om de når upp till den uppsatta visionen.</p>
3.	Är rapportering och uppföljning av verksamhetens resultat tillräcklig? Vilken måluppfyllelse nås?	Nämnden bör tydliggöra sin styrning och ledning genom att utforma och besluta nämndspecifika mål samt indikationer kopplade till respektive mål. Indikatorerna är en viktig komponent för att kunna skapa en tillförlitlig uppföljning av måluppfyllelse.
4.	Är uppföljning och rapportering av verksamhetens ekonomi tillräcklig och tillförlitlig?	Uppföljning av löneserviceverksamhetens ekonomi sker i samband med delårs- och helårsbokslut. Verksamheten redovisar en negativ avvikelse om 0,3 mnkr. Avvikelsen förklaras av negativ budgetavvikelse gällande personalkostnader till följd av extraordinära händelser ⁶ under 2019. De totala kostnaderna har ökat med 293 tkr 2019 jämfört med 2018. Kostnadsökningen hänförs främst till personal- och systemkostnader som beror på sedvanlig

⁶ Som enligt personalchefen har med individhantering att göra.

		<p>uppräknig av pris och lön. Även kostnader för IT-hyra har ökat 2019 jämfört med 2018.</p> <p>Genom protokollgranskning har vi kunnat konstatera att ekonomiska rapporter till nämnden har lämnats vid delårs- och helårsbokslut.</p> <p>Baserat på ovan bedömer vi att den ekonomiska uppföljning och rapportering som sker är ändamålsenlig.</p>
--	--	--

Riskanalys och intern kontroll		
1.	Hur är nämndens interna kontrollarbete utformat?	<p>Den interna kontrollplanen 2019 beskriver de processer/rutiner som under året ska granskas, vilket kontrollmoment, vem som har kontrollansvaret, frekvensen samt vem rapportering sker till. Av planen framgår även en risk- och väsentlighetsbedömning per process/rutin. I 2019 års plan ingår följande processer/rutiner och kontrollmoment:</p> <ul style="list-style-type: none"> – IT, driftsäkerhet vid lönekörning (tolv gånger per år), – beslut av chef/arbetsledare, påskrivna anställningsavtal (tolv gånger per år), och – brister i samarbete, tre olika kommuner som fattar lokala avtal m.m. (fyra gånger per år). <p>Kontroller görs med varierande frekvens vilket anges inom parenteserna ovan.</p> <p>Kontrollerna ska rapporteras till lönechefen. Att utläsa i uppföljningen av den interna kontrollplanen har inga brister påvisats.</p> <p>Genom protokollgranskning kan vi konstatera att den interna kontrollplanen är antagen av nämnden den 8 november 2018, LSN §10 (Dnr. LSN/2018:11-042). Uppföljningen av planen rapporterades till nämnden den 13 februari 2020, LSN §4 (Dnr. LSN/2018:11-042).</p>
2.	Har det inom nämnden upprättats en riskanalys och bedömning av de väsentligaste riskerna inom verksamheten?	<p>Samarbetsnämnden har inte utfört någon egen risk- och väsentlighetsanalys inför upprättandet av den interna kontrollplanen. Löneserviceverksamheten ligger organisatoriskt under kommunledningsförvaltningen och verksamheten har ingått i den risk- och väsentlighetsanalys</p>

		<p>som har genomförts vid upprättande av kontrollplanen som kommunstyrelsen fastställer för den egna verksamheten samt kommungemensamma processer. Vid analysen träffas samtliga verksamhetschefer som organisatoriskt ligger under kommunledningsförvaltningen.</p>
3.	<p>Bedriver nämnden ett tillfredsställande internt kontrollarbete inklusive risk- och väsentlighetsbedömning?</p>	<p>Vi ser gärna att den risk- och väsentlighetsanalys som genomförs tillsammans med de verksamheter som organisatoriskt tillhör kommunledningsförvaltningen rapporteras till nämnden och att denna analys ligger till grund för den interna kontrollplan som antas av nämnden.</p> <p>Som nämnt ovan har processerna/rutinerna varit punkter i de tre senaste årens interna kontrollplaner. Då konsekvensen av brister i de återkommande kontrollpunkterna uppges vara väsentliga men inte har påvisat brister vid kontroller de senaste åren bör de övervägas att läggas till i förvaltningens egenkontroll istället för att årligen tas upp i den interna kontrollplanen⁷.</p>

Samverkan		
1.	<p>Hur sker och fungerar samverkan mellan nämnden och kommunerna?</p>	<p>I intervju med personalchefen framgår att för 2019 så har samarbetet ökat mellan kommunerna och fungerar bra med regelbundna träffar med beställarna. Enligt personalchef förekommer nu både beställarmöten och en ökad dialog mellan parterna.</p> <p>Vid mötena har ramarna för det framtida samarbetet mellan kommunerna att diskuteras.</p> <p>Den genomförda processkartläggningen har legat till grund för att beställarkommunerna ser över de processer som skiljer sig med syfte att hitta effektiviseringsmöjligheter. Utifrån processkartläggningarna har ett arbete påbörjats med att ta fram gemensamma rutiner för löneadministratörerna.</p>

⁷ Vi kan konstatera att det är andra kontrollpunkter i den interna kontrollplanen för 2020.

Väsentliga händelser 2019

Nämnden har under 2019 beslutat⁸ om ett nytt uppdrag för löneserviceorganisationen som tar sikte på kvalitet, effektivitet och utveckling. Det nya uppdraget gäller från 1 januari 2020. Uppdraget är mer heltäckande och inte specificerat i samma utsträckning som det tidigare uppdraget. Formuleringen av uppdraget är att löneserviceenhetens uppdrag är att driva, utveckla och leverera tjänster inom det löne- och personaladministrativa området med fokus på hög kvalitet och effektivisering. Vidare kommer enheten vara ansvariga för att de system som stödjer deras uppdrag följer den digitala utvecklingen men också att ha spetskompetenser och vara sakkunniga inom områdena lön, förmåner, pension och personalrelaterade försäkringar.

Det nya uppdraget hoppas kunna bidra till effektivitet och ett hållbart arbets sätt för medarbetarna.

Under 2019 har förvaltningen med hjälp av en extern part gjort en processkartläggning. Arbetet har resulterat i att beställarkommunerna ser över de processer som skiljer sig med syfte att hitta möjligheter för effektivisering, automatisering, förbättrad arbetsmiljö och kvalitet på de processer som utförs av enheten.

Förvaltningen har under 2019 arbetat med att ta fram den grund som krävs för den förändring och omorganisation som verksamheten står inför 2020.

Nämndens framtida utmaningar och risker

Löneenhetens verksamhet är, liksom all verksamhet, förenad med risker. Vid tidpunkt för granskning men även i framtiden är den rådande pandemi (covid-19) en utmaning för verksamheten. Även det pågående förändringsarbetet medför en risk för att säkerställa att löneenheten förmedlar god service till andra verksamhet.

Personalchefen meddelar att verksamheten fungerar bra men att ansträngningar, såsom omorganiseringar och händelser i omgivningen, är förenade med risker och att det då är viktigt med god ledning och styrning av enheten.

⁸ LSN §16, dnr. LSN/2019:14-003

2.1 Slutsats och rekommendationer

Utifrån genomförd intervju, dokumentstudier och protokollgranskning rekommenderar vi samarbetsnämnd 3 för vissa kommuninterna stöd- och servicetjänster följande

att utifrån kommunfullmäktige beslutat reglemente samt i syfte att tydliggöra roller och ansvar besluta om en egen delegationsordning

att utveckla sin styrning, ledning och uppföljning av verksamheten genom framtagande av nämndspecifika mål samt indikatorer kopplade till respektive mål

att efterfråga rapport av den risk- och väsentlighetsanalys som genomförs tillsammans med de verksamheter som organisatoriskt tillhör kommunledningsförvaltningen samt tillse att analysen ligger till grund för den interna kontrollplanen

att fortsätta med det förändringsarbete som är påbörjat för att säkerställa en effektiv och kvalitativ verksamhet.

KPMG dag som ovan,



Ida Knutsson

Verksamhetsrevisor



Göran Acketoft

Kundansvarig, certifierad kommunal revisor