



Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

Rapport

Burlövs kommun

KPMG AB

2019-03-18

Antal sidor 8



Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	2
1.1	Syfte	2
1.2	Revisionskriterier	2
1.3	Metod	2
2	Resultat av granskningen	2
2.1	Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017	2
2.2	Nämndens svar till revisionen	3
2.3	Resultat av uppföljningen	3
3	Slutsats	7
3.1	Rekommendationer	8

1 Bakgrund

KPMG har av Burlövs kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av den grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice som genomfördes under 2017. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2018.

Burlöv kommuns revisorer vill utifrån 2017 års granskning utreda vilka åtgärder som löneservicenämnden har vidtagit med hänsyn till tidigare granskningsresultat.

1.1 Syfte

Syftet med granskningen är att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån tidigare identifierade förbättringsområden och rekommendationer.

1.2 Revisionskriterier

Uppföljningen utgår från de bedömningar och rekommendationer som lämnades i tidigare granskningsrapport samt utifrån det missiv som revisionen begärde in från löneservicenämnden efter det att granskningen kommunicerats.

1.3 Metod

Den för uppföljningen aktuella granskningsrapporten med tillhörande missiv har granskats. Utifrån detta underlag har ett antal uppföljningsfrågor upprättats. Avstämning med lönechefen i Burlövs kommun har genomförts utifrån upprättade uppföljningsfrågor rörande vilka åtgärder som vidtagits. Avstämning har även genomförts med kommundirektören. Inom ramen för uppföljningen har vissa parallella kontroller av lämnade uppgifter gjorts.

Rapporten är sakkontrollerad av lönechefen och kommundirektören.

2 Resultat av granskningen

2.1 Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017

Utifrån genomförd intervju, dokumentstudier och protokollgranskning lämnades följande rekommendationer:

- Utifrån av kommunfullmäktige beslutat reglemente samt i syfte att tydliggöra roller och ansvar bör samarbetsnämnden besluta om en egen delegationsordning.
- Nämndens samtliga processer bör dokumenteras.
- Nämnden bör utveckla sin styrning, ledning och uppföljning av verksamheten genom framtagande av indikatorer kopplade till respektive nämndmål samt uppföljning av måluppfyllelse.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice
KPMG AB
2019-03-18

- En dokumenterad risk- och väsentlighetsanalys bör årligen framarbetas inför framtagande av nämndens interna kontrollplan. Vidare bör den interna kontrollplanen årligen uppdateras utifrån genomförd analys samt utifrån uppföljning av föregående års interna kontroll.
- Nämnden bör fortsätta sitt utvecklingsarbete för att säkerställa ett fungerande samarbete mellan de tre kommunerna.

2.2 Nämndens svar till revisionen

I avstämning med kanslichefen i Burlövs kommun framgår att den tidigare genomförda grundläggande granskningen avseende löneserviceenheten samt tillhörande missiv inte har behandlats av nämnden under 2018. Således saknas ett formellt svar från nämnden kring vilka åtgärder som avsågs vidtas med anledningen av resultatet av granskningen under 2018. I samband med att revisionen påpekade att ett svar från nämnden saknades inkom kommundirektören med ett svar angående granskningen.

2.3 Resultat av uppföljningen

Tabell 1.

Framtida utmaningar och risker, som identifierades 2017	Uppföljning
Samarbetet mellan kommunerna.	Se uppföljning av tidigare rekommendationer i tabell 2.
Löneserviceenheten upplevde att arbetet med Visma, lönesystemet, tog mycket tid från verksamheten. Moduler som byggdes upp i systemet försvann vid uppdateringar osv., vilket ledde till att löneserviceenheten återkommande behövde rätta felaktiga uppgifter och bygga nya moduler.	I intervju med lönechefen framkommer att problemet från 2017 har kvarstått under 2018. Exempelvis har löneserviceenheten haft problem med att skicka korrekta uppgifter till Skatteverket via lönesystemet. Enligt lönechefen uppstår felaktigheter vid varje tillfälle som systemet uppdateras, eftersom ändringarna inte kvalitetssäkras i alla led innan de genomförs. Då felaktigheter uppdragas tar löneserviceenheten direktkontakt med en utsedd konsult på Visma. I de fall konsulten inte kan lösa problemet måste enheten lägga ett ärende till Visma i frågan.
Löneserviceenheten upplevde problem med att medarbetare inom kommunen avslutade sin anställning men att uppsägningen inte inkom formellt till löneserviceenheten, vilket ledde till att felaktig lön utbetalades.	I avstämning med lönechefen framgår att problemet avseende bristande kommunikation mellan verksamhetens chefer och löneserviceenheten, som identifierades 2017, kvarstår. I syfte att avhjälpa risken kring felaktiga löneutbetalningar har kommunen däremot införskaffat ett stödsystem som underlättar för verksamhetens chefer att få en överblick över vilka medarbetare som erhåller lön per månad och att lönenivåerna ser rimliga ut. Inom ramen för systemet behöver cheferna ge ett godkännande per medarbetare för att lön ska betalas ut.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

	Enligt uppgift har systemet ännu inte implementerats, men verksamhetens chefer kommer få information om det nya systemet under våren 2019.
--	--

Tabell 2.

Rekommendationer från granskningen 2017	Uppföljning
Utifrån av kommunfullmäktige beslutat reglemente samt i syfte att tydliggöra roller och ansvar bör samarbetsnämnden besluta om en egen delegationsordning.	I avstämning med kommundirektören framgår att kommunledningen i Burlövs kommun har studerat behovet av en nämndspecifik delegationsordning samt eventuell förekomst av ärenden som skulle motivera en sådan och har funnit att kommunstyrelsens delegationsordning exempelvis täcker personalärenden. ¹ Enligt uppgift kan det finnas några ärendetyper och förekomst av förfrågningar som skulle motivera att delegation ges från nämnden till någon annan, men de bedöms som få. Ett exempel kan vara att vägra lämna ut allmän handling (exempelvis avdelningschef eller förvaltningschef) och ett annat att fatta beslut i brådskande ärenden (normalt nämndens ordförande).
Nämndens samtliga processer bör dokumenteras.	I intervju med lönechefen framgår att löneserviceenheten inte har hunnit dokumentera nämndens processer under 2018. Anledningen till detta uppges bl.a. vara stor personalomsättning och brist på resurser. Enligt uppgift har kommunen dock införskaffat ett systemstöd för processbeskrivningar. Löneserviceenheten kommer under våren 2019 att utbildas i systemet. Om systemet matchar enhetens behov kommer enheten under våren att arbeta med att lägga in nämndens processer i systemet.
Nämnden bör utveckla sin styrning, ledning och uppföljning av verksamheten genom framtagande av indikatorer kopplade till respektive nämndsmål samt uppföljning av måluppfyllelse.	Av budget 2018 med flerårsplan 2019-2020 ² framgår att löneservicenämnden ska följa kommunstyrelsens nämndsmål. Vidare framgår att utöver dessa finns egna nämndsmål framtagna som löneserviceenheten ska följa. I intervju med lönechefen framkommer dock att politiken inte antar nämndsspecifika mål för löneservicenämnden per verksamhetsår. Däremot antogs fyra nämndsmål för löneservicenämnden i samband med att samarbetet mellan de tre kommunerna inleddes 2012.

¹ I den tidigare genomförda granskningen framkom att nämnden inte hade beslutat om en egen delegationsordning. Istället hänvisades till KS delegationsordning, där lönechefen enligt uppgift är likställd med avdelningschef. Kommunstyrelsens delegationsordning är enligt uppgift tillämplig avseende personalärenden, eftersom kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för samarbetsnämndens personal och huvuddelen av de ekonomiska ärendena, eftersom verksamhetens budget ligger under kommunstyrelsen.

² Antagen av kommunfullmäktige 2017-06-19 § 63.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

	<p>Nämndsmaålen, som faller in under målområde service och kvalitet, har bäring på hög servicenivå, hög kompetens, minskad sårbarhet och hög kostnadseffektivitet. Enligt lönechefen har uppdatering av löneservicenämndens målsättningar inte diskuterats. Burlöv kommuns nya personalchef kommer däremot träffa övriga samarbetskommuners personalchefer under våren 2019, i syfte att diskutera nämndens uppdrag. Målsättningarna kommer eventuellt behandlas under detta möte.</p>
<p>En dokumenterad risk- och väsentlighetsanalys bör årligen framarbetas inför framtagande av nämndens interna kontrollplan. Vidare bör den interna kontrollplanen årligen uppdateras utifrån genomförd analys samt utifrån uppföljning av föregående års interna kontroll.</p>	<p>Av nämndens interna kontrollplan för 2018³ framgår en risk- och väsentlighetsbedömning per kontrollmoment. Kontrollmomenten för 2018 består av:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. IT – driftsäkerhet vid lönekörning. 2. Beslut av chef/arbetsledare – påskrivna anställningsavtal 3. Brister i samarbete – tre olika kommuner som fattar olika lokala avtal m.m. <p>I jämförelse mellan den interna kontrollplanen för 2017 och planen för 2018 framgår att planen för 2018 består av kontrollmoment från planen för 2017. Av uppföljningen av den interna kontrollen för 2017 noterar vi vidare att inga avvikelser konstaterades avseende de interna kontrollmomenten 2017.</p> <p>I avstämning med lönechefen framgår att inga avvikelser uppstod avseende lönekörningen under 2017. Däremot uppges att det finns en risk kring driftsäkerheten vid lönekörningen och att konsekvensen är väsentlig ifall lönekörningen inte fungerar så som avsett. Denna risk uppges alltid kvarstå. Således är kontrollmomentet en del av den interna kontrollplanen även för 2018.</p> <p>Avseende kontrollmomentet som berör samarbete mellan kommunerna finns det fortfarande brister i samarbetet. Enligt uppgift får löneserviceenheten inte fullständig information, varken från verksamhetens chefer eller från personalavdelningarna. Exempelvis kan det handla om en uppsägning som godkänts av en verksamhetschef, men där informationen har inte förmedlats till löneserviceenheten. Enligt löneservicechefen har det inom detta område uppdagats avvikelser.</p> <p>I intervju med lönechefen framgår att uppföljningen av den interna kontrollen 2018 kommer att presenteras för nämnden under våren 2019.</p> <p>I avstämning med kommundirektören framgår att från och med hösten 2018 genomför kommunledningsförvaltningen en kommunövergripande risk- och väsentlighetsanalys för kommunens samtliga verksamheter.</p>

³ Antagen av löneservicenämnden 2018-04-23 § 5.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

	<p>Löneservicenämnden har tagit beslut om en intern kontrollplan för 2019, inklusive de kommungemensamma kontrollmomenten.⁴</p>
<p>Nämnden bör fortsätta sitt utvecklingsarbete för att säkerställa ett fungerande samarbete mellan de tre kommunerna.</p>	<p>I intervju med löneservicechefen framgår att löneserviceenheten upplever svårigheter att få till träffar för avstämning med motparten i Kävlinge kommun. Lönechefen förmedlar en generell upplevelse av bristande informationsflöde från Kävlinge kommun till Burlövs kommun avseende löneservicefrågor. Kommunikationerna och utbytet med Staffanstorps kommun uppges vara mer välfungerande. Enligt uppgift deltar lönechefen exempelvis på APT hos motsvarande löneserviceenheten i Staffanstorp. Lönechefen blir däremot inte inbjuden på APT i Kävlinge. Lönechefen uppger dock att i samband med att samarbetskommunernas personalchefer träffas under våren 2019 kommer ramarna för det framtida samarbetet mellan kommunerna att diskuteras.</p> <p>Enligt lönechefen har fokus under 2018 inriktats på att arbeta med likformighet gällande blanketter och uppbyggnad av HR-systemet mellan samarbetskommunerna. Enligt uppgift ska de flesta blanketter vara uppdaterade och likaså HR-systemet, i syfte att skapa en samstämmighet. Exempelvis är handböckerna avseende löneadministration samt uppsägningsblankett och anställningsavtal lika mellan kommunerna. Vid tidpunkten för uppföljningen ska enligt uppgift enbart lokala avtal se olika ut.</p>

Tabell 3.

<p>Väsentliga händelser 2018</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Uppsägningar och hög personalomsättning inom löneserviceenheten. - Bristfällig kommunikation mellan verksamhetens chefer och löneserviceenheten angående förändringar avseende anställningar. - Omorganisationerna som genomförts i samtliga tre samarbetskommuner under 2018 har utgjort en utmaning för löneserviceenheten. Omorganisationen i Staffanstorps kommun uppges ha fungerat smidigare än omorganisationen i Kävlinge och Burlöv.

⁴ Antagen av löneservicenämnden 2018-11-08 § 10.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

Tabell 4.

Nämndens framtida utmaningar och risker
<ul style="list-style-type: none">- Fortsatt risk att lön fortsätter utbetalas till medarbetare som avslutat sin anställning.- Lönechefen ser en risk i den höga personalomsättningen på löneserviceenheten och utmaningen i kompetensförsörjningen av enheten. Flertalet som nyanställs som löneadministratörer är enligt uppgift nyexaminerade och har inte erfarenhet av kommunal verksamhet.- Lönechefen ser även en utmaning i att utveckla det fortsatta samarbetet med övriga samarbetskommuner, framförallt med Kävlings kommun.- Vidare ser lönechefen en utmaning i att säkerställa en omvärldsbevakning avseende lagförändringar som påverkar nämndens arbete. Vid tidpunkten för löneservicenämndens bildande bevakade personalcheferna aktuella lagförändringar och vidareförmedlade dessa till löneserviceenheten. Enligt uppgift är detta en rutin som har varit bristfällig de senaste åren.

3 Slutsats

Utifrån genomförd uppföljning gör vi bedömningen att löneservicenämnden inte har vidtagit åtgärder i linje med tidigare granskningens rekommendationer. Identifierade risker och utmaningar inom nämndens verksamhetsområde, som lyfts inom ramen för uppföljningen, består i stor utsträckning av samma risker och utmaningar som lyftes vid den ursprungliga granskningen 2017. Dessa berör exempelvis nämndens målstyrningskedja, arbetet med intern kontroll, dokumentation av nämndens processer, utveckling av samarbetet mellan de tre kommunerna samt kommunikationen mellan verksamhetens chefer och löneserviceenheten. Således kvarstår merparten av rekommendationerna som lämnades till nämnden inom ramen för den ursprungliga granskningen.

Burlövs kommun

Uppföljning av grundläggande granskning avseende samarbetsnämnd för löneservice

KPMG AB

2019-03-18

3.1 Rekommendationer

Utifrån genomförda intervjuer/avstämningar, dokumentstudier och protokollgranskning rekommenderar vi löneservicenämnden att:

- Utifrån av kommunfullmäktige beslutat reglemente samt i syfte att tydliggöra roller och ansvar besluta om en nämndspecifik delegationsordning.
- Säkerställa att den interna kontrollen årligen uppdateras utifrån en dokumenterad risk- och väsentlighetsanalys samt utifrån uppföljning av föregående års interna kontroll.
- Att tillse att nämndens samtliga processer dokumenteras.
- Överväga uppdatering av de målsättningar som antogs vid tidpunkten för löneservicenämndens bildande. Till respektive målsättning bör indikatorer, som möjliggör uppföljning av måluppfyllelse, framarbetas. Nämnden bör vidare inom ramen för årsbokslutet säkerställa en uppföljning av måluppfyllelse.
- Fortsätta utvecklingsarbetet för att säkerställa ett ändamålsenligt samarbete mellan de tre kommunerna.

Datum som ovan

KPMG AB

Sofie Oldfield
Certifierad kommunal revisor

Frida Starbrant
Verksamhetsrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.